



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Juulia Hevonkoski

KILPAILUKIELTOSOPIMUS TYÖSUHTEESSA

Sopimuksen merkitys työntekijän kannalta

Liiketalous ja matkailu
2015

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Juulia Hevonkoski
Opinnäytetyön nimi	Kilpailukieltosopimus työsuhteessa – sopimuksen merkitys työntekijän kannalta
Vuosi	2015
Kieli	suomi
Sivumäärä	49
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

Tämä opinnäytetyö käsittelee työsuhteessa laadittavaa kilpailukieltosopimusta. Työnantaja voi tietyin edellytyksin pyytää työntekijää allekirjoittamaan kilpailukieltosopimuksen. Mahdollisen työsuhteen päättymisen jälkeen kyseinen sopimus rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia tehdä työsopimusta kilpailevan yrityksen kanssa tai perustaa kilpaileva yritys.

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella kilpailukieltosopimusta ja antaa yleisellä tasolla tietoa kyseisestä sopimuksesta, sopimuksen sisällöstä sekä sen oikeudellisesta merkityksestä erityisesti työntekijän kannalta. Työssä käsitellään kilpailukieltosopimukseen sovellettavaa lainsäädäntöä, keskeisimpänä työsopimuslakia, aiheen teoriaa sekä muutamia kilpailukieltosopimukseen liittyviä oikeuden ratkaisuja.

Työntekijän kilpailukieltosopimus on aiheena mielenkiintoinen, sillä sopimuksen merkitys sen osapuolille ei ole vähäinen, varsinkaan työntekijän asemaa ajatellen. Tästä johtuen halusin perehtyä tarkemmin kilpailukieltosopimukseen ja erityisesti sopimuksen käytännön merkitykseen työntekijälle. Työssä käsitellään myös työntekijän yleistä lojaliteettivelvollisuutta työsuhteessa. Kilpailevan toiminnan kieltä on voimassa työsuhteen aikana ilman erillistä sopimusta, kun taas kilpailukieltosopimuksella sovitaan työsuhteen jälkeisestä kilpailukiellosta. Tällöin laaditaan joko erillinen kilpailukieltosopimusasiakirja tai työsopimukseen sisällytetään kilpailevan toiminnan kieltä koskeva sopimuslauseke.

Tutkimuksessa ilmeni muun muassa, että kilpailukieltosopimus sitoo työntekijää rajoitus-aikana merkittävästi. On tärkeää, että työntekijä perehtyy hyvin sopimukseen ennen sen mahdollista solmimista. Lisäksi työnantajan tulisi selvittää perusteellisesti, että onko sopimukselle olemassa lain vaatimat perusteet. Kilpailukieltosopimus / sopimuslauseke tulisi tehdä mahdollisimman selkeäksi, koska tällöin voidaan minimoida mahdolliset sopimuksen tulkintaristiriidat ja oikeudenkäynnit.

ABSTRACT

Author	Juulia Hevonkoski
Title	Non-competition agreement in an employment relationship – the significance of the contract from an employee aspect
Year	2015
Language	Finnish
Pages	49
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

This thesis deals with non-competition agreements in employment relationships. In some cases the employer can ask an employee to sign a non-competition agreement. The agreement restricts workers opportunity to sign an employment contract with a competitive company or establish a company of their own when the work relationship ends with the previous employer.

The aim of this thesis is to examine the non-competition agreement and give basic information about the agreement, the contents of it and the juridical meaning of the contract, in particular from the employee's point of view. This thesis also contains the law which is applied in the non-competition agreements, mainly Labour Law, theory of the topic and a couple of law cases concerning the non-competition agreement.

Employees' non-competition agreement is an interesting topic because the contents of it are not in-significant especially to the employee. That is why I wanted to study the topic and the practical consequences of the contract from the employees' point of view. The thesis also discusses a general loyalty obligation in work relationships. Non-competition is automatically valid in employment relationships but a non-competition agreement is valid after termination of the employment. Hence the employee and employer have to make an agreement about with a separate contract document or include a non-competition term in the contract of employment.

The results of the study revealed, for instance, that the non-competition contract significantly binds the employee. That is why it is important that an employee accurately becomes familiar with the contract before signing it. Also the employer should make sure that the contract is valid according to law. A non-competition agreement/non-competition term should be as clear as possible. In that way interpretation contradictions or court trials could be minimized.

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA, TUTKIMUSONGELMA JA TARKOITUS.....	6
3	TYÖSOPIMUSLAKI – TYÖOIKEUDEN PERUSLAKI	7
4	TYÖSOPIMUS SEKÄ OSAPUOLTEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET TYÖSUHTEESSA	9
4.1	Työsopimuksesta yleisesti	9
4.2	Työsopimuksen muut ehdot.....	11
4.3	Kohtuuton ehto.....	11
4.4	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.....	13
4.5	Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	15
5	KILPAILUKIELTOSOPIMUS JA SOPIMUKSEN PÄTEVYYS.....	17
5.1	Säädökset	17
5.2	Kilpailevan toiminnan määritelmä.....	20
5.3	Mikä on kilpailukieltosopimus?.....	20
5.4	Kilpailukieltosopimus eri työsopimusmuodoissa	24
5.5	Kilpailukieltosopimuksen sopimuslausekkeet	25
5.6	Sanktiot sopimuksen rikkomisesta.....	26
5.7	Sopimuksen pätevyys.....	32
5.7.1	Erityisen painava syyn arviointi.....	32
5.7.2	Pätemätön sopimus	35
6	KILPAILUKIELTOSOPIMUKSEN MERKITYKSESTÄ	37
6.1	Kilpailukieltosopimuksen hyödyt työnantajalle	37
6.2	Sopimuksen raukeaminen työnantajasta johtuvasta syystä.....	37
6.3	Kilpailukieltosopimus ja uusi työnantaja.....	38
6.4	Kilpailukieltosopimus liikkeenluovutuksen yhteydessä	38
7	YLEISTÄ TYÖOIKEUDENKÄYNNEISTÄ.....	42
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	43
	LÄHTEET	47

LYHENTEET

TSL	Työsopimuslaki
VahKorvL	Vahingonkorvauslaki
OikTL	Oikeustoimilaki
HE	Hallituksen esitys
KKO	Korkein oikeus
HO	Hovioikeus
L	Laki

1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa perehdytään työnantajan ja työntekijän välillä solmittavaan kilpailukieltosopimukseen ja sen sisältöön ja merkitykseen erityisesti työntekijän kannalta. Tutkimuksen alussa käydään läpi kilpailukieltosopimukseen sovellettavaa lainsäädäntö ja yleisiä työsopimukseen ja työsuhteeseen sisältyviä asioita. Työssä sivutaan myös työntekijän yleistä laissa määriteltyä kilpailukieltota työsuhteen aikana. Tässä tutkimuksessa käsiteltävä työsuhteen aikana solmittu kilpailukieltosopimus taas astuu voimaan työsuhteen päättyttyä, eikä sopimukselle siten ole merkitystä kuin vasta työsuhteen päättyttyä.

Tutkimuksessa selvitetään kilpailukieltosopimuksen perussisältöä ja sopimuksen merkitystä osapuolilleen sekä sopimuksen yleisiä edellytyksiä. Työssä on tiivistettynä muutamia oikeuden ratkaisuja liittyen kilpailukieltosopimukseen ja osaa niistä on myös hieman analysoitu kyseisistä oikeustapauksista nousevien keskeisimpien seikkojen perusteella.

Tutkimuksen tarkoituksena on antaa lukijalle kilpailukieltosopimukseen liittyvää perustietoa aiheesta ja siitä mihin asioihin osapuolten tulisi sopimuksen suhteen kiinnittää huomiota. Työssä on pyritty huomioimaan eritoten työntekijän näkökulma sopimusosapuolena, mutta myös työnantajan asema tulee työssä hyvin esille. Työssä on käsitelty niitä seurauksia, joita sopimusrikkomuksesta työntekijälle aiheutuu. Tutkimuksessa on selvitetty myös eri seikat, joita sopimuksen pätevyyteen vaaditaan ja joita siten voidaan pitää lain mukaisina erityisen painavina syinä sopimuksen solmimiseen.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA, TUTKIMUSONGELMA JA TARKOITUS

Halusin tehdä tutkimustyöni kilpailukieltosopimuksesta, koska koen aiheen kiinnostavana. Aiheena kilpailukieltosopimus on sellainen, että siitä löytyy melko hyvin tietoa. Kyseisestä sopimuksesta löytyi kuitenkin yllättävänkin paljon esimerkiksi oikeuskirjallisuutta, mutta korkeimman oikeuden ennakkotapauksia aiheesta on olemassa vain muutamia. Kilpailukieltosopimukset varmasti vain lisääntyvät jatkossa ja siksi koen tärkeäksi perehtyä asiaan tarkemmin.

Kilpailukieltosopimus on merkittävä työsuhteen ehto, joka on validina arvokas työkalu kilpailun estämisen kannalta työnantajataholle. Työntekijää sopimus taas voi velvoittaa huomattavissakin määrin työsuhteen päätyttyä. Kilpailukieltosopimuksen oikeusmerkitys osapuolilleen ei siten ole vähäinen ja jo se seikka itsessään antaa mielestäni kilpailukieltosopimuksen tutkimiselle hyvät perusteet.

Tutkimuksessa on kyseessä tutkimusotteesta, joka on lainopillinen ja siten työssä selvitetään voimassa olevaa oikeudellista sisältöä (säädökset, oikeustapaukset jne.) liittyen määriteltyyn tutkimusongelmaan. Tutkimusaineistona tässä työssä on hyödynnetty oikeustapauksia liittyen kilpailukieltosopimukseen, oikeuskirjallisuutta niin kirjoista kuin sähköisistäkin lähteistä sekä aiheeseen liittyvää lainsäädäntöä, lähinnä työsuhtelakia. Tutkimusongelmana opinnäytetyössä pyritään selvittämään sitä, mikä kilpailukieltosopimuksen oikeudellinen merkitys on työntekijän kannalta työsuhtesuhteissa.

Kilpailukieltosopimus on teemana sellainen, että siitä olisi käytännössä todella hankalaa laatia ja koota laajamittaista määrällistä eli kvantitatiivista empiriatutkimusta. Tämä johtuu siitä, että työnantajat ja työntekijät harvoin haluavat julkisesti käydä keskustelua tai olla haastattelun kohteena kilpailukieltosopimukseen liittyen. Työsuhteeseen mielletään yleensäkin käytännön tasolla sellaiseksi aihealueeksi, että sopimuksen sisällöstä ei mielellään lähdetä tai edes voida lähteä kertomaan ulkopuolisille tahoille.

3 TYÖSOPIMUSLAKI – TYÖOIKEUDEN PERUSLAKI

Työsopimuslakia (26.1.2001/55) sovelletaan työntekijän ja työnantajan välille solmittuun työsopimukseen. Laissa soveltamisalasta on säädetty seuraavasti:

”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos toiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastiketta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.” (Työsopimuslaki 1:1§)

Ennen nykyistä työsopimuslakia sovellettiin niitä säädöksiä, joita 1.1.1971 voimaan tulleen työsopimuslakiin oli säädetty. Kuitenkin 90-luvulla huomattiin aikaisemman lain rakenteellinen monimutkaisuus erinäisistä siihen tehdyistä muutoksista johtuen ja siten lain uudistaminen kokonaisuudessaan tuli ajankohtaiseksi. Hallituksen esittämä (HE 157/2000) uusi työsopimuslaki hyväksyttiin eduskunnassa vuonna 2000. Nykyinen työsopimuslaki on järjestyksessään kolmas. Ennen kuin vuoden 1971 työsopimuslaki tuli voimaan, noudatettiin vuonna 1922 annettua työsopimuslakia. Nykylain uudistuksen pyrkimyksenä oli se, että säännökset olisivat muun muassa riittävän täsmällisiä, selkeitä ja helpompia tulkita. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto, 2013, 2-5)

Työ, joka tehdään vastikkeellisesti työntekijän johdossa ja valvonnassa, on *oikeussuhde*, johon tulee soveltaa työsopimuslakia. Kaiken kokoisten yritysten, kaikilla aloilla täytyy noudattaa työsopimuslakia. Lain tarkoituksena on säätää oikeussuhteista liittyen työntekijään ja työnantajaan. Perusta tälle osapuolten väliselle oikeussuhteelle luodaan työsopimuksen solmimisella. (Hietala ym. 2013, 4)

Työelämässä työsopimuslaki on tärkeässä asemassa. Huolimatta siitä, onko työ päätoimista, minkä kokoinen työpaikka on kyseessä, millä alalla työpaikka toimii

tai kuinka pitkä työsuhteen kesto on, lakia sovelletaan kun lain vaatimat tunnusmerkitöt ovat toteutuneet. Laissa on määräykset työsuhteen kannalta tärkeimmistä ehdoista kuten esimerkiksi koeajasta, sopijapuolten yleisistä velvollisuuksista, työ sopimuksen muodosta sekä palkka-asioista. (Hietala ym. 2013, 24; Huhta, 2012, 39)

Säännöksen soveltaminen on *pakottavaa oikeutta*. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja ja työntekijä eivät voi yhdessä sopia, että työ sopimuslakia ei sovelleta. Työehtosopimuksetkaan eivät oikeuta työ sopimuslain sivuuttamiseen, kun kyse on työ sopimuksesta ja työsuhteesta. Toki voidaan sopia työntekijää kohtaan suotuisammasta ehdosta. Tällöin työstä, johon ei normaalisti sovellettaisi työ sopimuslakia, sovellettaisiinkin kyseisen lain säännöksiä. Sopimusehdoilla liittyen työn teettämiseen ja tekoon, työntekijä ja työnantaja voivat vaikuttaa siihen, minkälainen oikeussuhde on kyseessä. Tässä on kyse *sopimusvapaudesta*. Sopimusehdot, joilla on merkitystä sopijapuolten asemaan, on muun muassa työn suorittamistapa, työn teon sijainti ja aika, työntekijän asema yrityksessä sekä työn tavoitteet ja korvaukset. (Hietala ym. 2013, 16–17)

Työlainsäädäntöä pitää lähtökohtaisesti noudattaa sellaisenaan, paitsi jos siinä on erikseen säädetty mahdollisuudesta menetellä laista poiketen eri sopimuksella. Tärkein merkitys työlainsäädännöllä on suojata työntekijää, jonka aseman on heikompi kuin työnantajan. Lainsäädäntö koostuu asetuksista, laista ja valtioneuvoston päätöksistä. Kuitenkin eri *normilähteet*, kuten esimerkiksi työehtosopimukset, työ sopimukset ja työnantajamääräykset, ovat myös tärkeässä asemassa työsuhteessa. (Huhta, 2012, 37–38)

Työehtosopimuksien tarkoitus on taata työntekijöiden etuja liittyen työsuhteisiin. Järjestäytyneet toiminnan avulla työntekijät voivat yksittäistä työ sopimusta paremmin tuloksin sopia työsuhteidensa ehdoista. Sopimuksen tarkoitus on saada turvattua työrauha, sillä esimerkiksi lakkoon ei voida mennä työehtosopimuksen voimassaolo aikana. Koska työehtosopimus on työnantajaa sitova, asettaa se puitteet ja rajoituksen sille, mitä työ sopimukseen voidaan sisällyttää. (Paanetoja, 2012, 105)

4 TYÖSOPIMUS SEKÄ OSAPUOLTEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET TYÖSUHTEESSA

4.1 Työsopimuksesta yleisesti

Työsopimus on yksi Suomen työlainsäädännön normilähteistä. Työsopimusta, joka sitoo työntekijää ja työnantajaa, pidetään työsuhteen perustana. Sopimuksen tulee olla ristiriidaton suhteessa lakiin, paikallisiin sopimuksiin tai työehtosopimukseen ja työntekijän etuja heikentäviä ehtoja ei saa soveltaa. Työsopimus tulisi tehdä kirjallisena, mutta niin sähköinen kuin suullinenkin sopimus ovat yhtä päteviä. Työsopimus on tärkeää tehdä mahdollisimman selkeäksi, sillä jo siten voidaan varmasti suurimmassa määrin ehkäistä työntekijän ja työnantajan välisiä riitoja liittyen työsuhteeseen. Eduksi olisi, että työsopimus laadittaisiin aina kirjallisena. Keskeiset ehdot pitää kuitenkin aina selvittää kirjallisesti. (Huhta, 2012, 46; Engblom, 2013, 93)

Työsuhteen ehdoista tulee ilmetä vähintäänkin työn alkamispäivä, koeajan pituus, keskeisimmät työtehtävät, palkan määräytyminen sekä työehtosopimus, jota sovelletaan. Ehdoissa tulee olla kirjattuna myös sopijapuolten liike- tai kotipaikka, mahdollinen määräaikaaisuuden kesto ja syy, paikka jossa työtä tehdään, säännönmukainen työaika. Niin ikään ehdoista tulee ilmetä se, kuinka vuosilomat kertyvät sekä irtisanomisajan pituus taikka peruste sen määräytymiselle. (Paanetoja, 2012, 35)

Eri työsopimusmuotoja ovat *toistaiseksi voimassa oleva työsopimus* sekä *määräaikainen työsopimus*. Näistä ensin mainittu on työsopimusmuoto, jota käytetään ensisijaisesti. Määräaikaaisuuteen tulee aina olla jokin perusteltavissa oleva syy. Määräaikainen työsopimus on sallittu esimerkiksi sijaisuuden tai työn luonteen vuoksi. Työvoimatarpeen ollessa pysyvää, ei työnantaja voi solmia työntekijän kanssa määräaikaista työsopimusta. (Erto työsuhdeopas)

Työsopimusta pidetään sopimussuhteena, joka on henkilökohtainen. Työsopimuksesta seuraavia velvollisuuksia ja oikeuksia osapuolten välillä ei voida siirtää ulkopuoliselle. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantaja ei voi

ilman työntekijän suostumusta siirtää työnjohto-oikeuttaan muulle taholle. Työntekijän kannalta tämä taas tarkoittaa sitä, että hän ei voi järjestää työtehtäviinsä sijaista, jos työnantajan lupaa ei ole saatu eikä työntekijä voi myöskään hankkia itselleen apulaista ilman työnantajan suostumusta. On tärkeää huomioida työ sopimusta solmittaessa, että sopimuksen sopimusehtoja ei voi kumpikaan osapuoli omalla päätöksellään itse jälkeinpäin muuttaa. Ehtojen muuttamiseen tarvitaan aina myös toisen sopimusosapuolen lupa ja hyväksyntä. Tämän takia onkin ensiarvoisen tärkeää, että työ sopimuksen ehdot luetaan tarkasti ja kiireettä. Jos työntekijä kuuluu johonkin ammattiliittoon, hän voi lisäksi kysyä apua työpaikan luottamusmieheltä sopimuksen läpi käymiseen. (Paanetoja, 2012, 40; työelämään)

Työsopimuksen osapuolina ovat *työnantaja* ja *työntekijä*. Työntekijä sitoutuu työ sopimuksella työntekoon ja vastaavasti työnantaja, jonka lukuun kyseinen työ tehdään, siihen että hän maksaa työntekijälle palkkaa. Koska työ sopimus sitoo henkilökohtaisesti työntekijää, on hän sen nojalla velvoitettu sopimuksen täyttämiseen itse. Kuten edelle mainittu, käytettäessä apulaista, työntekijä on pyydetävä työnantajan lupa ja siinäkin tapauksessa sopimuksen solminut työntekijä on myös itse, apulaisen lisäksi, vastuussa työsuorituksen suhteen. (Kröger & Tiitinen, 2008, 75)

Työsopimuksen, muiden sopimusten tapaan, katsotaan sitovan osapuoliaan, *Pacta sunt servanda*. Muistettava kuitenkin on, että vain lain mukaan hyväksyttävät ehdot sitovat sopimusten osapuolia. On katsottu, että sopimusvapaudella ei käytännössä ole työntekijän ja työnantajan välisessä sopimisessa merkitystä. Tämä johtuu siitä, että esimerkiksi työlainsäädäntö suojelee työsuhteen sisältöä ja siten työntekijää merkittävässä laajuudessa. Voidaan siis ajatella, että työ sopimus ei ole samalla lailla merkittävä kuin ennen, juurikin siitä säädetyn lainsäädännön takia. Jos työsuhteeseen liittyvistä ehdoista on epäselvyyttä ja ehtojen tulkinnat eroavat osapuolten välillä, tulee tällöin huomioida pakottavat lainsäädännöt, työehtosopimus, jota sovelletaan sekä työ sopimussisältö. (Bruun & Von Koskull, 2012, 66–67; Engblom, 2013, 96)

4.2 Työsopimuksen muut ehdot

On tavallista, että työsopimuksessa sovitaan myös ehdoista, jotka eivät ole lain mukaan pakollisia työsopimuksen ehdoissa selvitettäviä. Käytännössä työsopimukseen voi sisällyttää monenlaisia, työntekijän tai työnantajan kannalta, merkityksellisiä ehtoja. Ehtojen täytyy tietenkin olla laillisia ja niiden pitää noudattaa hyvää tapaa ja olla kohtuullisia. Kun työsopimusta solmitaan, on hyvä pohtia tarkkaan niitä ehtoja, jotka työsopimukseen sisällytetään ja mikä niiden merkitys käytännön tasolla on. Työsopimuksessa sovitut ehdothan vaikuttava suoraan siihen, mitä työ sisältää ja sillä on myös merkitystä rajoihin liittyen työntekijän toteuttamaan työnjohtoon. Ehdoissa voidaan siis näin ollen sopia työnantajan työnjohtovallan laajuudesta, sillä kokonaan työnjohto-oikeutta ei voi rajata pois työsopimuksen ehtojen avulla. Erilaisia muita ehtoja, joita työsopimukseen voidaan sisällyttää, ovat esimerkiksi kiellot koskien liike- ja ammattisalaisuuksia, kun laissa määritettyä velvoitusta halutaan ulottaa laajemmaksi. Työsopimuksen ehtoihin voidaan kirjata kielto kilpailevasta toiminnasta. (Anttola, Parnila & Sainio, 2009, 64; Paanetoja, 2012, 36, 41; Huhta, 2012, 48)

4.3 Kohtuuton ehto

Työsopimuksesta voi ilmetä myös niin sanottuja kohtuuttomia ehtoja. Työsopimuslain 10. luvussa kohtuuttomasta ehdosta säädetään seuraavasti:

”Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.” (Työsopimuslaki, 10:2 §)

Työsuhteen ehtojen ollessa kohtuuttomia tulee kyseeseen *ehdon/ehtojen sovitteleminen*. Kohtuuttomaksi ehdon tekee sen hyvän tavan vastaisuus tai kohtuuttomuus muutoin. Soviteltaessa täytyy huomio kiinnittää siihen, että ehto on soviteltuna ja kokonaistilanne huomioiden kohtuullinen lopputulokseltaan. Kohtuuttomiin ehtoihin liittyvät sovittelemat tapahtuvat tuomioistuimissa. Tällöin sopimuksen pätemättömyys saatetaan lainvoimaiseksi. Työntekijällä voi olla myös oikeus työsopimuksen päättämiseen välittömästi, jos kyseessä on työsopimuksen *pätemättömyysperuste*. Peruste on säädetty oikeustoimilaissa. Pätemättömyysperuste taas voi tar-

koittaa esimerkiksi sitä, että työntekijän työsopimuksen solmimiseen on liittynyt pakottamista. Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta purkaa työsopimustaan päättymään välittömästi, jos pätemättömyysperusteen katsotaan menettäneen merkityksensä. Alun perinkin pätemättömän sopimuksen hyväksyminen jälkikäteen tai se, että työntekijän ollessa tietoinen pätemättömyysperusteesta siihen kuitenkaan reagoimatta (hyväksyy sopimuksen), ovat tilanteita, jolloin pätemättömyysperuste on menettänyt merkityksen. (Bruun ym. 2012, 110; Paanetoja, 2012, 42)

Varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (13.6.1929/228) kolmannessa, oikeustoimen pätemättömyyttä ja sovittelua käsittelevässä kappaleessa, säädetään 38 §:ssä seuraavasti:

”Sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan. ” (OikTL 17.12.1982/956)

Sopimusehtojen ollessa liian ankaria, on riskit asian riitauttamisen suhteen korkeammat. Kun työnantaja laatii esimerkiksi kilpailukieltosopimusta, tulisi tällöin jo valmiiksi miettiä sitä, että ovatko sen ehdot kohtuullisia ja voidaanko sopimusehtoja selittää riittävillä ja järkevillä argumenteilla. Kun asiaan on perehdytty jo ennakolta, niin tällöin mahdolliset työntekijän väitteet ehtojen tai ehdon kohtuuttomuudesta eivät tule täytenä yllätyksenä ja niihin on varauduttu ainakin osin jo ennakolta. Työnantajan asettamat sopimusehdot, jotka ovat vaikutuksiltaan voimakkaampia, sitoo työntekijää sopimukseen enemmän kuin jos ehdot olisivat heikompia. Työntekijöiden osalta jo itsessään tämä seikka saa osan heistä sitoutumaan sopimukseen, vaikka sopimusehtoa olisikin todellisuudessa pidettävä kohtuuttomana. Ilmiö selittyy sillä, että sopimusehdot, jotka ovat ankaruudeltaan kovempia, tehoavat jo sellaisenaan ennakolta hyvin. (Paananen, 2009, 68)

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa (29.11.1989 1573) määräaikainen työntekijä oli solminut vuoden kestävän työsopimuksen. Työsopimus oli kuitenkin kestänyt alle vuoden. Työsopimuksessa oli sovittu kilpailukieltotehto, joka esti työntekijän

työskentelyn kilpailevassa yrityksessä työsuhteen päätyttyä. Kilpailukiellon kestoksi oli sovittu kaksi vuotta. Koska työntekijällä ei ollut paljoakaan ennestään alan työkokemusta ja koska työsuhde oli kestänyt vähemmän aikaa kuin oli alkujaan sovittu, hovioikeus ratkaisi, että kilpailukieltoehto oli kohtuuton. Kohtuuttomaksi ehdon teki lisäksi se seikka, että kilpailukiellon kesto oli määritetty pidemmäksi ajaksi mitä itse työsuhde oli kestänyt. Lisäksi ratkaisussa nojattiin oikeustoimilain 38 §:ään. Kyseisessä pykälässä säädetyn mukaan työntekijää ehto velvoitti vain korkeintaan vuoden verran. (HO 29.11.1989 1573)

Nykylainsäädännön kannalta työsuhteen jälkeinen kilpailukieltoehdon *rajoitusai-ka* voi olla kestoltaan puolen vuoden mittainen. Siinä tapauksessa, että työntekijälle maksetaan kohtuulliseksi katsottua korvausta rajoitusajasta aiheutuvasta haitasta, voidaan kilpailukieltosopimuksen kesto pidentää puolesta vuodesta korkeintaan vuoteen. Korvausta työntekijälle pitää tällöin lain mukaan maksaa puolen vuoden rajoitusajan ylittävältä ajalta.

4.4 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työsopimuslain kolmannen luvun ensimmäisessä pykälässä työntekijän yleisistä velvollisuuksista säädetään seuraavaa:

” Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” (Työsopimuslaki, 3 luku, 1§)

Kun työntekijä on solminut työsopimuksen, hänen tärkein velvollisuutensa on tehdä sitä työtä, mikä työntekijän kanssa on sopimuksen perusteella sovittu. Työntekijän tulee noudattaa työntekijämääräyksiä. Työntekijällä on *työnjohto-oikeus*, jota tosin on monin tavoin rajoitettu työntekijän eduksi. Laki ei esimerkiksi salli sitä, että työnantaja voisi teettää työntekijällänsä mitä tahansa työtä, vaan hänen tulee noudattaa solmittuja sopimuksia. Lojaliteetti työntekijää kohtaan on tärkeää työntekijän tavoitteiden ja etujen kannalta ja niiden saavuttamiseksi. Työntekijältä on kielletty kilpailevan toiminnan harjoittaminen. *Lojaliteettivelvoitteen* merkitys

on sitä tärkeämpää, mitä korkeammassa asemassa työntekijä on. (Bruun ym. 2012, 53)

Lojaliteettivelvollisuus koskee kaikenlaista toimintaa, joka on kilpailevaa työnantajayrityksen kanssa. Myös kilpailevan toiminnan harjoittaminen yrittäjänä on kiellettyä. Perustuslaissa on määritelty, että kaikilla on oikeus valita ammatti, työ tai elinkeino, jolla toimeentulonsa hankkii. Tämän oikeuden rajoitus on kielto kilpailevasta toiminnasta. Kilpailevat toiminnan tulee olla ilmeisen vahingollista työnantajan toimintaa kohtaan, jotta se ei noudattaisi hyvää tapaa. Ainoastaan mahdollisuus haitallisuuteen ei siis ole riittävää, kun mietitään hyvän tavan vastaisuutta. (Rautiainen & Äimälä, 2004, 97–98)

Pohdittaessa sitä, mikä sitten on hyvän tavan vastaista toimintaa ja työnantajaa kohtaan vahingollista, pitää arvioida tilannetta työntekijän asemaan ja työn luonteeseen nähden. Luonnollisesti ylemmällä taholla työskentelevillä työntekijöillä on myös suurempi lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan. Lisäksi jo pelkästään kiellettyihin kilpailutoimiin ryhtyminen työsuhteen yhä ollessa voimassa on kiellettyä työntekijän taholta. (Paanetoja, 2012, 51)

Kilpailevasta toiminnasta on säädetty työsopimuslain 3 luvun 3§:n 1. ja 2. momenteissa seuraavasti:

”Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä” (Työsopimuslaki, 3:3§.1,2)

Kielto, joka koskee kilpailevaa toimintaa, on voimassa työsuhteen keston verran. Lähtökohtaisella kilpailevan toiminnan kiellolla ei siis ole merkitystä työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. On kuitenkin hyvä tiedostaa se, että kyseinen laissa

säädetty kielto on voimassa myös esimerkiksi työntekijän lomautuksen aikana. (Anttola ym. 2009, 122)

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu myös *liike- ja ammattisalaisuuksiin liittyvä vaitiolovelvollisuus*, joita hän ei saa ilmaista ulkopuolisille tai hyödyntää niitä muulla tavoin omaksi edukseen. Tiedot, joiden salassapidolla on yrityksen toiminnan kannalta arvoa, luokitellaan liikesalaisuuksiksi. Näitä tietoja voivat olla esimerkiksi yrityksen markkinointiin tai talouteen liittyviä asioita. (Bruun ym. 2012, 54-55)

Kielto olla ilmaisematta liike- ja ammattisalaisuuksia kestää niin kauan kuin työsuhde on voimassa. Tämänkin jälkeen kyseinen kielto on voimassa, jos tiedot on saatu laittomasti. Työntekijällä on vahingonkorvaus velvollisuus, mikäli hän on kertonut liike- ja ammattisalaisuuksia ulkopuolisille. (Paanetoja, 2012, 52)

Työntekijän oikeuksiin työsuhteessa kuuluu muun muassa saada tarpeellinen perehdytys ja kouluttaminen työtehtäviin ja tasapuolinen kouluttautumismahdollisuus työntekijöiden keskuudessa. Työpaikalla työntekijällä tulee olla mahdollisuus tutustua sovellettavaan työehtosopimukseen sekä työlakiin. Työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi tasa-arvoisesti, tosin tästä voidaan poiketa perustellusta syystä esimerkiksi työntekijän asema tai työtehtävät huomioiden. Sama koskeen osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita, jolloin työehdot eivät saa olla huonompia muuta kuin perustellusta syystä. Osa-aikaiselle työntekijälle pitää myös tarjota lisätyötä, jos sitä ilmaantuu. Suoraa tai välillistä syrjintää ei saa tapahtua työnantajan toimesta esimerkiksi työntekijöiden mielipiteiden, kansalaisuuksien tai terveydellisten syiden perusteella. Päätöstä, joka ei sinänsä ole syrjivä, mutta josta kuitenkin käytännössä seuraa syrjintää, pidetään välillisenä syrjintänä. Työntekijällä on oikeus turvalliseen työympäristöön, joten työturvallisuudesta on huolehdittava. (Huhta, 2012, 67-71)

4.5 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Edellisessä kappaleessa ilmenevät työntekijän oikeudet voidaan siis suoraan kääntää vastaavasti työnantajan yleisiksi velvollisuuksiksi. Työlainsäädännön lukuun kaksi on kirjattu 18 pykälää työnantajan eri velvollisuuksista. Työlainsäädännön

toisen luvun ensimmäisessä pykälässä säädetään työnantajan yleisistä velvollisuuksista seuraavaa:

”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” (Työsopimuslaki, 2:1§)

Työnantajan tärkein velvollisuus on palkanmaksu työntekijälle. Työntekijän tulee myös antaa kirjallisena työntekijälle ne tärkeimmät ehdot, jotka työsuhdetta koskee. Tämä siinä tapauksessa, että työsopimusta ei ole tehty kirjallisena. Työnantajalla on myös velvollisuus antaa työntekijälle työsuhteen päätyttyä *työtodistus* kun hän sitä pyytää. Yleisvelvoite velvoittaa työnantajan siihen, että työpaikalla olisi mahdollisimman hyvä työilmapiiri ja työntekijät tulisivat hyvin toimeen keskenään. Tietenkin myös koulutuksen mahdollistaminen esimerkiksi muuttuvissa työtehtävissä on työnantajan velvollisuutena. (Bruun ym. 2012, 41, 50)

Työnantajan oikeuksiksi taas luetaan työn johto ja valvonta eli *direktio-oikeus*. Työnantajan direktio-oikeus antaa luvan määrätä ”mitä työtä tehdään, kuka työn tekee, milloin työ tehdään, miten työ tehdään, missä työ tehdään.” Kuitenkin kaikkien työnantajamääräysten täytyy olla kohtuullisia ja työntekijöiden suhteen tasapuolisuutta noudattavia. Kiellettyä on työntekijän pakottaminen ylityöhön tai määräykset työn tekemiseen siten, että seurauksena olisi lain rikkominen. Työpaikoilla esimies on työnantajan edustaja, joten työpaikan johtamiseen ja valvontaan heillä on lakisääteisesti oikeus. Työajan käytön ja työn teon seuranta kuuluu myös työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin. (Huhta, 2012, 66; Erto työsuhteopas)

5 KILPAILUKIELTOSOPIMUS JA SOPIMUKSEN PÄTE- VYYYS

5.1 Säädökset

Hallituksen esityksessä HE 157/2000 esitettiin eduskunnalle vuoden 1970 työso-
pimuslain uudistamista ja korvaamista kokonaisvaltaisesti uudella työsopimuslail-
la. Aikaisemman työsopimuslain kaltaisesti, lakiehdotusta sovellettaisiin työnteki-
jän ja työnantajan väliseen työsopimukseen. Lisäksi soveltamisalapoikkeukset
olisi säännösteltynä ehdotuksessa. Aikaisempi työsopimuslaki (320/1970) oli
voimassaolonsa aikana muuttunut useaan otteeseen vastaamaan eri aikojen vaati-
muksia työelämässä. Lainuudistus vastasi suuressa määrin aikaisempaa lakia sekä
oikeuskäytäntöä siihen liittyen. Muutokset aikaisempaan lakiin nähden tulivat
esiin muutamissa säännöksissä, jotka ovat uusia, tavassa kirjoittaa kyseinen laki ja
myös sen jäsentelystä. Uusiutunut perustuslaki perusoikeuksineen on myös osal-
taan vaikuttanut laissa olevan uuden säätelyn sisältöön. Lisäksi lakiehdotuksessa
oli huomioitu Euroopan unionin direktiivit sekä työelämätarpeet käytännön tasolta
katsottuna. Tavoitteena lakiehdotuksessa oli myös työsopimuslain helppo luetta-
vuus, selkeys sekä täsmällisyys, koska kyseessä on työelämän peruslaki. Säännös-
ten johdonmukaisuudella pyrittiin myös helpottamaan lain soveltamista. (HE
157/2000)

Kilpailukieltosopimukseen liittyvästä säädöksestä hallituksen esityksessä oli
muun muassa seuraavanlaiset perustelut:

” *Kilpailukieltosopimus*. Ehdotettu pykälä vastaa asialliselta sisäl-
löltään pitkälti voimassa olevan työsopimuslain 16 a §:ää. Sään-
nöksen tarkoituksena on työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden
yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolisem-
pi huomioon ottaminen. Tämän luvun kilpailevaa toimintaa koske-
va 3 § liittyy ehdotettuun säännökseen.

Kuten voimassa oleva työsopimuslaki, myös ehdotettu laki rajoit-
taisi ainoastaan työtä ja muuta toimintaa, joka hyvän tavan vastai-
sena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Lähtökoh-
tana olisi, että jos toiminta ei ole kiellettyä työsuhteen aikana, ei se
ole sitä sen päättymisen jälkeenkään. Työntekijällä olisi entiseen
työnantajaansa nähden työsuhteeseen perustuvia velvollisuuksia

työsuhteen päättymisen jälkeen vain siinä tapauksessa, että asiasta on erikseen sovittu. ” (HE 157/2000)

Kilpailukieltosopimuksesta on säädetty työsopimuslain (26.1.2001/55) luvussa kolme, joka käsittelee työntekijän velvollisuuksia. Kuten työntekijän velvollisuuksia käsittelevässä kappaleessa aikaisemmin mainittiin, yleisistä velvollisuuksista kyseisen luvun ensimmäisessä pykälässä säädetään, että työntekijällä on työssään huolellisuusvelvoite ja hänen on noudatettava työnantajamääräyksiä työnsä suorittamisen suhteen. ”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa” (Työsopimuslaki, 3:1§).

Kolmanteen lukuun on kirjattu myös työntekijän työturvallisuuteen liittyvät velvoitteet (pykälä 2). Lisäksi kolmannessa luvussa on säädetty kilpailevasta toiminnasta (pykälä 3) sekä liike – ja ammattisalaisuuksista (pykälä 4). Kyseisen luvun viidennessä pykälässä on säädetty kilpailukieltosopimuksesta seuraavasti:

”Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovitelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.” (TSL 3:5§)

Nykyisessä eli järjestyksessään kolmannessa työsopimuslaissa on siis säädetty kilpailukieltosopimuksesta. Ensimmäisessä vuoden 1922 työsopimuslaissa kilpailukieltosopimuksesta ei säädetty mitään. Tällöin noudatettiin oikeustoimilain 38 §:ää. Seuraavaan työsopimuslakiin (320/1970) sisällytettiin säännös liittyen kilpaileviin työsopimuksiin liittyen. Tosin silloinkin lain 16 §:ssä viitattiin oikeustoimilain pykälän 38§:n soveltamiseen kyseisen sopimuksen kohdalla. Ennen nykyistä työsopimuslakia ja siinä säädettyä kilpailukieltosopimusta, olivatkin kyseiset sopimukset varsin sekalaisia. Tästä johtuen kilpailukieltosopimusten määrä alkoi nousta, jolloin syntyi myös tarve laintarkennukseen. Vuonna 1991 työsopimuslakiin lisättiin tiukennuksia muun muassa erityisen painavan syyn olemassa olosta sopimuksen edellytyksenä. Tällöin päämääränä oli myös kilpailukieltorajoituksen keston ja sopimuksen rikkomisesta aiheutuvien sakkojen rajaaminen. Nykymuotoinen TSL 3:5 säädös kilpailukieltosopimuksesta on asiasisällöltään vastaavanlainen aikaisemman (320/1970) työsopimuslain 16 a § (724/1990) kanssa. (Kaivanto, 2010, 3-4, Paananen, 2009, 21-22)

Erilaisista tulkinnoista johtuu, että on hieman epäselvää, että sovelletaanko nykyisen kilpailukieltosopimuksen osalta säädettyä lakia taannehtivasti. Sovelletaanko sopimukseen siis uutta säädöstä vain aikaisempaa säädöstä, riippuen sopimuksen solmimisajankohdasta. Eli jos kilpailukieltosopimus on solmittu vaikkapa 80-luvulla, niin sovelletaanko siihen sopimuksen solmimisen aikaan voimassa ollutta oikeustoimilakia vai nykyistä työsopimuslain säädöstä. Perusolettamus kuitenkin on, että uusimpana säännelty korvaa aikaisemman säädöksen, jos ei uudessa sään-

nöksessä toisin määrätä. Tästä huolimatta esimerkiksi yhdessä korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO 2005:50) on sovellettu aikaisempaa säädöstä, vaikka uusi säädös oli jo tapahtuma-aikaan saanut lainvoiman. (Paananen, 2009, 23)

Laissa kilpailukieltosopimus katsotaan olevan kyseessä silloin, kun se rajoittaa työsuhteen jo päätyttyä työntekijän oikeuksia tehdä työtä. Nimensä mukaisesti kyseessä on kilpailevaan toimintaan liittyvät työsuhteet. Kilpailevassa toiminnassa kyse voi olla siitä, että työntekijä joko perustaa kilpailevan yrityksen tai että henkilö siirtyy kilpailevan yrityksen palvelukseen. Työsopimuslakia ei sovelleta silloin, kun kilpailukieltosopimus on solmittu työsuhteen päätyttyä. Tällöin sopimukseen sovellettavat säädökset löytyvät oikeustoimilaista. (Moilanen, 2005, 171)

5.2 Kilpailevan toiminnan määritelmä

Kilpailukieltosopimukseen liittyvää kilpailevaa toimintaa ei ole määritelty työsuopimuslaissa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kilpaileva toiminta pitää ratkoa aina ”tapauskohtaisesti”. Työsopimukseen sisältyvä kilpailevan toiminnan kieltä kuitenkin määrittää kilpailevaksi toiminnaksi esimerkiksi sellaisen yrityksen perustamista, joka on kilpailevassa asemassa työnantajayrityksen kanssa tai kilpailevassa yrityksessä työskentelyn. (Anttola ym. 2009, 127).

Käytännössä sellainen toiminta työsuhteen päätyttyä ei voi olla kiellettyä kilpailevaa toimintaa, joka ei työsuhteen aikanaan olisi ollut kiellettyä. Lain mukaan työntekijän työn tai toiminnan tulee olla ilmeisen vahingollinen, hyvän tavan vastainen kilpailuteko työnantajaa kohtaan, jotta se rajaisi työntekijän toimintamahdollisuuksia. Olettamuksena on myös, että kilpailukieltä rikkovan toiminnan pitää olla työntekijän osalta sellaista, josta hän saa vastiketta. (Hietala ym. 2013, 226–227; Huhtamäki, 2010, 124)

5.3 Mikä on kilpailukieltosopimus?

Kun työsuhde päättyy, loppuu myös työntekijän lojaliteettivelvollisuus työnantajaa kohtaan. Työntekijällä on tällöin täysi oikeus esimerkiksi perustaa entisen

työnantajan kanssa kilpaileva yritys tai mennä töihin kilpailevaan yritykseen. Tämän oikeuden estoksi on mahdollista solmia kilpailukieltosopimus. Kyseinen sopimus voidaan solmia joko osapuolten tehdessä työsopimusta tai työsuhteen aikana. (Bruun ym. 2012, 56)

Oletamus on että silloin kun jokin sopimus päättyy (esimerkiksi työsopimus), lakkaavat myös sopimukseen sisältyvät velvoitteet ja oikeudet. On kuitenkin huomioitava, että vaikka sopimus päättyykin, voivat jotkut sopimuksessa olevat sopimusehdot olla edelleen voimassa. Kilpailukiello on yksi tavanomaisimmista sopimuksen päättymisen jälkeen rajatun ajan voimassa pysyvistä sopimusehdoista. (Lindfeld, 195, 2011)

Kilpailukieltosopimus voidaan solmia lain puitteissa ja tiettyjen edellytysten täytyessä työntekijän ja työnantajan välillä. Kyseisen sopimuksen pyrkimyksenä on työntekijän toiminnan rajoittaminen, kun kyse on kilpailevassa yrityksessä työskentelystä tai toisaalta sopimuksella voidaan pyrkiä siihen, että työntekijä ei voi perustaa itse kilpailevaa yritystä, kun työsuhte on päättynyt. Jotta kilpailukieltosopimus voitaisiin ylittää solmia, pitää kyseessä olla erityisen painava syy, jonka täytyy liittyä työnantajatoimintaan tai työsuhteeseen muutoin. Kilpailukieltosopimusta ei voi solmia kevyin perustein. Peruste sopimuksen solmimiselle on esimerkiksi silloin, jos työntekijä on työskennellessään yrityksessä saanut paljon kilpailutoiminnan kannalta merkittävää tietoa. Myös jos tekninen osaaminen, tietotaito tai muunlainen osaaminen pitää turvata, voivat edellytykset kilpailukieltosopimukselle täytyä. (Paanetoja, 2012, 51)

Kun arvioidaan sitä, että onko kilpailukiellolle tarpeeksi painavaa syytä, pitää siis huomioida säilytettävien liike – ja ammattisalaisuuksien suojaamistarve. Tärkeää on myös huomioida, että onko työnantaja esimerkiksi järjestänyt erityistä koulutusta ja missä tehtävissä sekä asemassa työntekijä yrityksessä on. Jos työntekijä toimii esimerkiksi tutkimustyössä ja tästä työstä muodostuu kilpailuetua työnantajataholle, on tällöin sopimuksen solmimiselle perusteltu syy. (Anttola ym. 2009, 127)

Merkittävimpiä syitä kilpailukieltosopimuksen tekemiselle on yrityksen pyrkimys suojata liike- ja ammattisalaisuuksia. Riski näiden tärkeiden tietojen joutumisesta ulkopuolisten tietoon on suuri, kun kyseessä on paljon kilpailullisesti tärkeää tietoa työsuhteessaan saaneista työntekijöistä. Kuitenkin pelkästään se, että työnantaja itse pitää jotakin informaatiota suojaamisen arvoisena, ei oikeuta kilpailukieltosopimuksen solmimiseen vaan työnantajan luottamuksellisena pitämän tiedon tulee olla sitä myös objektiiviselta kannalta katsottuna. Liike – ja ammattisalaisuuden merkitys ja suojaamisen tarve tulee arvioitavaksi aina tapauksen mukaan. Tärkeää merkityksen arvioinnissa kuitenkin on, että tiedon täytyy olla sellaista, että ulkopuolisille joutuessaan se on omiaan aiheuttamaan vahinkoa yritystä kohtaan. Lisäksi tietojen tulee olla kilpailuedun saavuttamisen kannalta tarpeellisia ja tiedon tulee myös yleensä olla ennen julkaisematonta, jotta perusteet suojaamiselle olisi olemassa. (Paananen, 2009, 42-44)

Yrityksen pyrkimys rajoittaa pelkästään niin sanottua tervettä kilpailua sopimuksen avulla ja siten, että se kohdistuu ainoastaan työntekijän ammattitaidon käytön estämiseen, ei ole sallittua. Työtehtävissä vaadittavan erityisosaamisen hankkiminen työntekijän koulutukseen panostamalla, voi olla perustana kilpailukieltosopimuksen solmimiseen. Tällöin kuitenkin hankitun koulutuksen tulee olla laadultaan sellaista, että se on omiaan aiheuttamaan työnantajalle ongelmia kilpailuasemassa, jos kyseinen osaaminen siirtyisi toisen yrityksen käytettäväksi. (Kröger ym. 2008, 270).

Kun pohditaan erityiskoulutusta kilpailukieltosopimuksen perusteena, tulee koulutuksen kuitenkin olla työnantajan kustantamaa, joko rahallisesti tai esimerkiksi palkallisen vapaan muodossa. Kilpailukieltosopimusta ei voida solmia perehdytykseen liittyvän koulutuksen tai normaalin jatkokouluttautumisen takia. Myös työntekijän työsuhteen aikana omalla rahalla kustantama koulutus on usein kilpailukieltosopimuksen ulkopuolella. (Hietala ym. 2013, 229).

Turun hovioikeuden voimassa pitämässä ratkaisussa (06.11.2008, S07/2613) oli kyse tilitoimistossa työskennelleestä työntekijästä, joka oli yritykseen töihin mennessään ollut vailla alan koulusta ja työkokemusta. Työntekijän oli kuitenkin ollut

pitkään yrityksen ainut vakituinen työntekijä. *Käräjäoikeuden* mukaan seikka ei kuitenkaan ollut peruste kilpailukieltosopimuksella. Lisäksi käräjäoikeus katsoi, että suojan tarve liittyen ammatti- ja liikesalaisuuksiin ja yrityksen toimintaan, eivät myöskään muodostaneet kilpailukieltosopimuksen solmimiseen vaadittavaa erityisen painavaa syytä. Käräjäoikeuden mukaan se, että työntekijälle oli mahdollistettu peruskouluttautuminen alalle työsuhteen aikana, ei ole ollut sellaista erikoiskoulusta, joka voisi olla perustana kilpailukieltosopimukselle. Kilpailukieltosopimus oli mitätön, koska työtehtävät ja työntekijän asema yrityksessä eivät muodostaneet lain vaatimaan erityisen painavaa syytä. (Murto, 2009, 13)

Kilpailukieltosopimus ei saa olla kuutta kuukautta pitempi, paitsi siinä tapauksessa, kun sopijapuolet ovat sopineet kohtuullisista korvauksista. Koska kilpailukieltosopimuksesta on haittaa työntekijälle työsuhteen päättyessä, voidaan työntekijälle maksaa kohtuulliseksi katsottu korvaus sopimuksen johdosta. Tässä tapauksessa kilpailukieltosopimus voi olla kestoltaan puolta vuotta pidempi, mutta kuitenkin enimmillään vuoden kestävä. Huomioitavaa kuitenkin on, että kun yrityksessä työskentelevä henkilö on johtavassa asemassa, voi rajoittava kilpailukieltosopimus olla yli vuodenkin pituinen. (Paanetoja, 2012, 51–52; Anttola ym. 2009, 128)

Kilpailukieltosopimukseen liittyviä rajoitusaikoja on työsopimuslain nojalla noudatettava. Jos sopimuksella on esimerkiksi sovittu lain säättämiä aikarajoja pidemmästä kilpailurajoitusajasta, on sopimus aikarajan ylittävältä osin mitätön. Kun kilpailukieltosopimukselle on muutoin olemassa perusteet, ei aikarajojen ylitys kuitenkaan tällöin tee koko sopimuksesta mitätöntä. (Huhtamäki, 2010, 122)

Kohtuulliselle korvaukselle ei ole annettu mitään määritelmää, joten korvauksen kohtuullisuuden puntarointi jää täysin sopimusosapuolten, eli työntekijän ja työnantajan, sovittavaksi. Minimivaatimuksena kuitenkin on, että sen täytyy vastata määrältään sitä palkanmenetystä, mitä kilpailukieltorajoituksesta työntekijälle koituu yli puolen vuoden ylittävältä osalta. (Kröger ym. 2008, 273)

Yleensä kilpailukieltosopimus astuu voimaan vain kun työntekijä itse lopettaa työsuhteen. Jos työsuhde loppuu työnantajaan liittyvän syyn takia, ei sopimus myöskään sido. Työnantajaan liittyvä syy on kyseessä kun työntekijä irtisanotaan

vaikka työsopimuksessa säädettyä henkilöön liittyviä perusteita ei ole tai, jos irtisanominen johtuu taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuen. Myös työnantajahan selkeän sopimusrikkomuksen, kun siitä on seurauksena työntekijän irtisanoutuminen, katsotaan olevan työnantajasta johtuva syy. (Paanetoja, 2012, 52)

Työntekijää ei työsopimuslain nojalla velvoiteta sitoutumaan kilpailukieltosopimukseen työsuhteessa. Siinä tapauksessa, että työntekijä kieltäytyy kilpailukieltosopimuksen solmimisesta, ei kieltäytyminen ole työnantajalle validi peruste työsopimuksen päättämiseen. (Huhtamäki, 2010, 118)

Jos kieltosopimus kilpailevaan toimintaan liittyen solmitaan työsuhteen jo päättyttyä, ei tällöin sovelleta työsopimuslakia. Kilpailukieltorajoitukseen, joka solmitaan työsuhteen päättymisen jälkeen, tulee soveltaa oikeustoimilain 38 §:ä, koska silloin kyseessä on *sopimusoikeudellinen kilpailukieltovelvoite*. (Huhtamäki, 2010, 121)

Työsuhteen aikana työntekijän asema voi muuttua siten, että kilpailukieltosopimuksella ei enää ole perusteita tai vastaavasti, että sopimukselle muodostuu perusteet. Sopimusehtojen muutostilanteessa on tärkeää huomioida muutosten merkitys erityisen painavan syyn kannalta, ovatko siis syyt vielä voimassa muutoksen jälkeen tai vastaavasti tulevatko ne voimaan sopimusmuutoksista johtuen. (Koskinen, 2004, 9-10)

5.4 Kilpailukieltosopimus eri työsopimusmuodoissa

Kun kyseessä on muu kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, kuten määräaikainen tai osa-aikainen työsuhde, on tilanne laissa vaadittavan painavan syyn arvioinnin kannalta monimutkaisempi. Määräaikaisissa työsuhteissa ongelmalliseksi voi aiheutua rajoitusajan pituuden määrittäminen sekä se, että täyttyykö määräaikaisuuden nojalla erityisen painava syy, joka sopimuksen solmimiseen vaaditaan. Määräaikaisen työntekijän kanssa voidaan solmia kilpailukieltosopimus. Tällöin kilpailurajoituksen kestoa määriteltäessä tulisi kuitenkin ottaa huomioon myös työsuhteen koeajan pituus. Määräaikaisen työntekijän työtehtävillä on iso rooli pohdittaessa kilpailukieltosopimuksen pätevyyttä työntekijän osalta. Osa-aikaisen

työntekijän kilpailukieltosopimukset eivät ole lain mukaan pätemättömiä, mutta kyseisessä työsuhteen muodossa lain vaatimat perusteet sopimukselle on punnittava erittäin tarkoin. Työn luonteen takia on usein niin, että osa-aikaiset työntekijät eivät ole ”kilpailukieltokelpoisia”. Työntekijää pidetään kilpailukiellon suhteen kelpoisena sellaisessa työsuhteessa, johon tulee sovelletuksi kokonaisuudessaan työ sopimuslaissa määrättyt rajoitukset liittyen kilpailukieltosopimuksen pätevyyyteen. (Huhtamäki, 2010, 118, 126-127)

5.5 Kilpailukieltosopimuksen sopimuslausekkeet

Kilpailukieltosopimus voidaan toteuttaa joko siten, että työ sopimuksen osana laaditaan erillinen asiakirja kilpailukieltosopimuksen ehdoista. Kilpailukieltosopimusehto voi myös olla sisällytetty työ sopimukseen. Seuraavassa esimerkkejä mahdollisista sopimuslausekkeista:

”a. Työntekijä sitoutuu työsuhteen päättyttyä olemaan kuuden kuukauden ajan solmimatta työnantajan toimialan kanssa kilpailevaa työ sopimusta työnantajan toimipaikkakunnilla ja pitäytymään vastaavasti välillisestikään harjoittamasta sellaista kilpailevaa toimintaa tai toiminnan aloittamista.

Perusteena kilpailukiellolle ovat seuraavat liike –ja ammattisalaisuudet ja yrityksen toiminta sekä työntekijän asema ja tehtävät:

Mikäli edellä mainittuja sopimusehtoja rikotaan, sitoutuu työntekijä korvaamaan sopimussakkona työnantajalle kuuden kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen.”(Hietala, Järvensivu, Kaivanto & Kyläkallio, 2006, 672)

Jos työntekijälle maksetaan korvausta, koska sopimusrajoitus ylittää kuuden kuukauden rajan, ollen kuitenkin enimmillään vuoden pituinen, voi sopimuslauseke olla seuraavanlainen:

”b. Työntekijän sitoutuu työsuhteen päättyttyä olemaan vuoden ajan solmimatta työnantajan toimialan kanssa kilpailevaa työ sopimusta työnantajan toimipaikkakunnilla ja pitäytyvänsä vastaavasti välillisestikään harjoittamasta sellaista kilpailevaa toimintaa tai toiminnan aloittamista. Työntekijälle maksetaan tästä rajoituksesta korvausta kuukausittain 30 % työsuhteen päättyessä maksetusta säännöllisestä kiinteästä kuukausipalkasta.” (Hietala ym. 2006, 672)

Kun kilpailukieltosopimus laaditaan erillisenä liitteenä työsopimukseen, nimetään siinä ensinnäkin kyseisen sopimuksen osapuolet. Työsuhteessa osapuolina ovat työntekijä ja työnantaja. Kilpailukieltosopimukseen kirjataan molempien sopijapuolten nimet, yrityksen Y-tunnus ja toimipaikka sekä työntekijän henkilötunnus ja kotiosoite. Sopimukseen kirjataan työntekijän kilpailevaan toimintaan liittyvät velvollisuudet työnantajaa kohtaan työsuhteen päättyttyä. Velvollisuudeksi voidaan kirjata, että työntekijä ei saa mennä töihin kilpailevaan yritykseen tai perustaa itse kilpailevaa yritystä kun työsuhde nykyisessä työpaikassa on päättynyt. Kilpailukieltosopimukseen kirjataan kyseisen rajoituksen kesto työsuhteen päättyttyä sekä sopimusrikkomuksesta aiheutuva vahingonkorvaussuorituksen määrä. Lisäksi sopimuksessa kirjataan myös työnantajan velvollisuudet, jotka tulevat kyseeseen silloin, jos työntekijälle maksetaan sopimuksen solmimisesta johtuvaa kohtuullista korvausta. Silloin sopimuksessa sovitaan työntekijälle maksettavan korvauksen määrästä (rajoite voi siis tällöin olla yli kuusi kuukautta, mutta enintään vuoden kestävä). Sopimus päivätään ja molemmat osapuolet allekirjoittavat kilpailukieltosopimuksen ja saavat kumpikin oman sopimuskappaleen itselleen. (työsopimusmallit)

5.6 Sanktiot sopimuksen rikkomisesta

Työsopimuslain 12. luvun 1§:n kolmannessa momentissa on säädetty yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta työntekijän osalta seuraavaa:

”Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.” (TSL 12:1.1)

Jos työntekijä rikkoo työnantajan kanssa solmimaansa kilpailukieltosopimusta, voi hän tällöin olla korvausvelvollinen entistä työnantajaa kohtaan. Maksettavan vahingonkorvauksen perusteet on säädetty vahingonkorvauslaissa:

Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve se-

kä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava. Laki on sama, jos vahingon aiheuttaa 3 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettu itsenäinen yrittäjä. Jos oppilaitoksen oppilas aiheuttaa opetukseen liittyvässä työssä vahingon, vastaa hän vahingosta tässä pykälässä säädettyjen perusteiden mukaisesti. Sama koskee hoitolaitoksessa hoidettavana olevan hoitoon liittyvässä työssä tai vangin vankityössä aiheuttaman vahingon korvaamista. (13.12.1991/1423)

Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on täysi korvaus tuomittava, jollei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.

Työntekijän työssään työnantajalle aiheuttaman vahingon korvaamisesta säädetään erikseen. (13.12.1991/1423).” (VahKorvL 4:1)

Tavallisesti kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seuraus on työntekijän velvollisuus maksaa vahingonkorvauksia entiselle työnantajalle. Työntekijän maksaman vahingonkorvauksen suuruus määräytyy tuottamuksellisuuden mukaan. Maksimikorvauksen määrää ei silloin ole määritelty ennalta. Sopimusrikkeeseen syyllistynyt ei kuitenkaan vahingonkorvauslain neljännen luvun ensimmäisen pykälän nojalla ole vastuussa korvauksista, kun tuottamuksellisuuden katsotaan olleen vain lievää. (Paananen, 2009, 54)

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia kilpailukieltosopimuksessa, että vahingonkorvausta ei tarvitse maksaa. Tällöin sopimukseen kirjataan työntekijän velvollisuus maksaa kiinteä *sopimussakko* työnantajalle, jos kilpailukieltosopimusta rikotaan. Kiinteän sopimussakon tulee kuitenkin olla enintään sen verran, mitä työntekijälle on maksettu palkkaa puoli vuotta ennen työsuhteen päättymistä. (Kröger ym. 2008, 273)

Työnantajan voi olla vahingonkorvauksien suhteen vaikeaa todentaa työntekijän aiheuttamaa vahinkoa yritykselle kilpailukieltosopimusta rikottaessa. Vahingonkorvauksien saamiseksi on työnantajalla oltava näyttöä kilpailukieltosopimuksen rikkomisen vahingollisuudesta. Työnantajan osalta olisikin hyvä, jos työntekijän kanssa on sovittu vahingonkorvausvelvollisuuden sijaan sopimussakosta. Tällöin korvauksen määrä on sovittu etukäteen eikä sopimusrikkomuksen tapahtuessa työnantajan tarvitsen erikseen näyttää toteen aiheutettua vahinkoa ja vahingon suuruutta. Sopimussakon määräämistä voidaan pitää myös efektiivisempänä tapana

sitouttaa työntekijä kilpailukieltosopimukseen ja sen noudattamiseen. (Paananen, 2009, 54-55)

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seurauksena työnantajalle suoritettavan sopimussakon määrä voi olla asetettu hyvinkin suureksi. Näin pyritään yleensä voimistamaan ehdon merkitystä. Oikeuden käytännöissä on tullut tällaisten sopimusten osalta kyseeseen eritoten se, että onko ehto ollut kohtuullinen työntekijän kannalta. Kilpailukieltosopimuksesta saatu korvaus tulee olla samassa suhteessa sopimuksesta aiheutuvien haittojen kanssa. Sopimusehdon tai sopimussakon sovitteulla on pyritty ratkaisemaan tilanteina, joissa työntekijän saaman korvauksen on katsottu olevan liian alhainen. (Kairinen, 2009, 272)

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä (KKO:2014:50) ohjelmointi tehtävissä robottiautomaationjärjestelmiä valmistavassa yrityksessä (K) työskennelleen insinöörin (R) työsopimukseen oli sisällytetty kilpailukieltolauseke. Ehdon perusteella R:ltä oli kielletty työsopimuksen solmiminen kilpailevan yrityksen kanssa neljän kuukauden ajan työsuhteen päätyttyä. Asiassa on ollut kyse siitä seikasta, että onko kilpailukieltosopimuksen peruste, TSL 3:5.1 säädetty painava syy, ollut olemassa. Ehdon rikkomisesta R:lle oli asetettu sopimussakko, joka olisi suuruudeltaan sen suuruinen kuin kuuden kuukauden palkka ennen työsuhteen päättymistä. Sopimuksessa oli maininta, että rajoituksesta koituva haitta on huomioitu työntekijän palkan määrässä.

Työntekijä R oli irtisanonut työsuhteen 30.11.2008 siten, että se päättyisi kun irtisanomisaika on ohitse. Ensimmäinen päivä joulukuuta 2008 oli mennyt toiseen myös robotiikkaan toiminnassaan keskittyneeseen yritykseen (C) töihin. Käräjäoikeudessa K vaati R:ää maksamaan yhtiölle sopimussakkoa 13 200 € + korot. Perusteluina oli muun muassa se, että yhtiön järjestelmä – ja tuotekehitys liittyen robotiikkaan, ovat olleet huomattavia. Myös R:n työtehtävät olivat yhtiön mukaan liittyneet esimerkiksi ohjelmointiin ja suunnitteluun. Työntekijä oli myös ollut pääkäyttäjänä palvelimelle, joten hänellä oli pääsy yhtiön kannalta tärkeisiin toimittaji ja asiakastietoihin.

R vaati kanteen hylkäämistä ja sopimussakon sovittelua. R:n mielestä erityisen painava syy ei täyty, sillä hän oli ollut ainoastaan suorittavassa työssä yrityksessä. Tämän hän perusteli sillä, että palkka oli ollut alhainen eikä hänellä ollut yhtäkään alaista. Myöskään erityiskoulusta ei ollut työsuhteen aikana karttunut eikä hän ollut saanut haltuunsa tietoja liittyen liike –tai ammattisalaisuuksiin. Lisäksi R katsoi, että uutta työnantaja ei voida pitää K yhtiön kanssa kilpailevana yrityksenä. R vetosi ehdon kohtuuttomuuteen, koska se olisi rajannut huomattavasti mahdollisuuksia toimeentulon hankintaan omassa ammatissaan.

Käräjäoikeudessa todettiin, että työtehtävien osalta R:llä oli ollut tiedossaan sellaisia yrityksen liike- ja ammattisalaisuuksia, että yhtiöllä oli perusteltu syy kieltää kilpailevan työsopimuksen solmiminen kilpailukieltosopimuksella. Käräjäoikeus katsoi myös, että yhtiö K ja C ovat keskenään kilpailevia yrityksiä, huolimatta C yhtiön pienemmästä toiminnasta alalla. Rajoituksen katsottiin olleen suppea, koska se oli voimassa ainoastaan neljän kuukauden ajan ja kieltorajoitus koski vain niitä yrityksiä, jotka toimivat markkinoiltaan yhtäläisissä asemissa. Lisäksi sopimusehto ei muilta osin rajoittanut R:n oman yrityksen perustamista tai muutoin työhön hakeutumista. Kilpailukieltosopimus ei näin ollen ollut kohtuuton. Käräjäoikeus päätyi siihen, että sopimussakkoa soviteltiin 10 000 € ja velvoitti R:n maksamaan yhtiölle sopimussakon korot mukaan lukien.

R valitti päätöksestä hovioikeuteen vaatien kanteen hylkäämistä tai ainakin sopimussakon määrän muuttamista 1000 euroon. Vaasan hovioikeudessa sopimussakon määrä pysyi samana, eikä sitä enää soviteltu. Käräjäoikeuden tuomio pysyi voimassa eikä lopputulosta muutettu.

R valitti tuomiosta korkeimpaan oikeuteen vaatien kanteen hylkäämistä tai sopimussakon määrän sovittelua siten, että se olisi 10 000 euron sijasta 1000 euroa. Yhtiö K vaati, että kanne hylätään. Ratkaisussaan korkein oikeus katsoi, että asian suhteen täytyy ensin ratkaista se, että onko erityisen painava syy täyttynyt R:n työsuhteessa ja työtehtävissä. Jos näin on, tulee ratkaista se, että onko uusi työnantaja C kilpaileva yritys. Lopuksi arvioidaan sitä, onko kilpailukieltosopimuksen seurauksena asetettu sakko ollut R:n kannalta kohtuuton soviteltunakin, sikäli

kuin kieltorajoitus olisi rajoittanut ammatinharjoitusmahdollisuuksia merkittävässä määrin.

Oikeudelle esitettyjen selvitysten mukaan R ei ole saanut työsuhteessa työtä tehdessään kilpailun kannalta tärkeää osaamista ja tietoa. Pääasiassa työtehtävät ovat olleet sellaisia, että ne sulkevat pois mahdollisuuden kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Toisaalta se, että R on ollut yhtiön palvelimen pääkäyttäjä, on työtehtävä, joka voisi olla perusteena kilpailukieltosopimukselle. Lisäksi sopimuksesta aiheutuvan haitan takia luvattua korvausta ei ole korkeimman oikeuden mukaan maksettu R:lle, koska palkka on ollut siihen nähden liian alhainen. Huomioon ottaen R:n palkan määrä ja asema yhtiössä, kilpailukieltosopimukselle ei ole perusteita, vaikkakin pieni osa työtehtävistä on ollut sellaisia, että sopimus olisi ollut sallittua. Yhtiön K toiminta ja ammatti - ja liikesalaisuudet ja niiden suojaamiseen pyrkiminen huomioon ottaen kilpailukielto olisi osin ollut sallittavissa. Korkein oikeus kuitenkin päätyi ratkaisussaan seikkoja punnitessaan siihen, ettei riittäviä perusteluita kyseisessä tapauksessa ollut kilpailukieltosopimuksen solmimiseen. Erityisen painavaa syytä, joka on työsopimuslain 3:5.1 säädetty, ei sopimukselle ole ollut. Tuomioistuinlauselmassa kumotaan hovioikeuden tuomio ja kanne tulee hylätyksi. (KKO:2014:50)

Oikeustapauksessa nousee esiin hyvin se, että kilpailukieltosopimuksen ehdot tulisi selventää ja perustella hyvin jo etukäteen. Onko sopimukselle siis todellisia perusteluita, painavia syitä sekä onko sopimus todellisuudessa kohtuuton työntekijää kohtaan. Työntekijän kanssa oli sovittu korvauksen maksamisesta, mutta käytännössä palkan määrä huomioden sitä ei kuitenkaan ollut maksettu. Sopimussakkoa yritys kuitenkin vaati, vaikka korvaukset työntekijälle sopimuksen haitasta ovat olleet erittäin vähäisiä. Syntyy vaikutelma että työnantaja ei ehkä ole perehtynyt sopimukseen ja siihen liittyvään lainsäädäntöön tarpeeksi sitä laatiessaan. Tämä ilmenee esimerkiksi siitä, mikä oikeudessakin huomioitiin, että vaikka lain mukaan työnantajan ei edes tarvitsisi maksaa korvausta rajoituksesta aiheutuvasta haitasta (rajoitusaika oli alle 6 kk), niin silti sopimusehtoon on kirjattu maininta korvauksen maksamisesta. Toki työntekijänkin olisi syytä kilpailukieltosopimusta allekirjoittaessaan pyytää esimerkiksi kirjaamaan ehto tarkemmin ja sel-

vittää siten ehdon käytännön vaikutukset, jotta väärinkäsityksiltä välttyttäisiin. Myös mahdollisen työntekijälle maksettavana korvauksen määrä olisi syytä kirjata sopimukseen. Kyseisessä kilpailukieltosopimuksessa oli vain maininta korvauksen huomioimisesta palkassa, jolloin on jäänyt epäselväksi todellinen korvaussumma.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös kanteen hylkäämisestä on merkittävä ajatellen mahdollisia tulevia oikeuden ratkaisuja liittyen kilpailukieltosopimuksiin. Käräjäoikeus ja hovioikeus katsoivat, että työntekijä on ollut velvoitettu noudattamaan kilpailukieltosopimusta ja maksamaan 10 000 euroa sopimussakkoa, mutta korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan näin ei kuitenkaan ole ollut. Korkeimman oikeuden ratkaisussa on paremmin huomioitu kyseinen tilanne kokonaistilanne arvioiden ja sen kohtuullisuuden kannalta. Käräjäoikeuden ja hovioikeuden ratkaisupäätöksissä on enemmän kiinnitetty huomiota siihen yksittäiseen seikkaan, että työntekijällä on ollut pääsy liike – ja ammattisalaisuuksiksi luokiteltuihin tietoihin ja näin ollen hän olisi ollut velvollinen noudattamaan solmimaansa kilpailukieltosopimusta. Kuten korkeimman oikeuden ratkaisusta voi päätellä, se ei kuitenkaan yksistään riitä sopimuksen velvoittavuuteen, kun kyseessä on ollut pääosin suorittavaa työtä tekevistä työntekijästä. Jos työntekijällä olisi ollut korkeampi palkka, joka osin kertoo työn vaativuustasosta, ja jos työntekijä olisi tehnyt pääosin työtä tehtävissä, joiden voidaan katsoa liittyvän liike – ja ammattisalaisuuksiksi luokiteltaviin tietoihin, olisi riittävän painava syy sopimukselle todennäköisesti voinut toteutua.

Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteella kilpailukieltosopimuksen kohdalla on tärkeää huomioida, että mikä on työntekijän todellinen asema yrityksessä, missä työtehtävissä työntekijä suurimman osan ajastaan toimii ja kuinka paljon työntekijälle maksetaan työstään palkkaa. Kaikilla näillä seikoilla on osaltaan merkitystä siihen, että voidaanko kilpailukieltosopimusta soveltaa työntekijään. Ne ovat siis osia erityisen painavan syyn arvioinnissa.

5.7 Sopimuksen pätevyys

5.7.1 Erityisen painava syyn arviointi

Molempien osapuolten, työnantajan ja työntekijän, etu on huomioitava, kun pohditaan kilpailukieltosopimuksen solmimiseen vaadittavaa *erityisen painavaa syytä*. Näiden erityisen painavien syiden on oltava olemassa myös siinä vaiheessa kun kilpailukieltosopimus astuu voimaan, eli kun työsuhde on päättynyt ja työnantaja vetoaa kyseiseen sopimukseen. Se missä asemassa työntekijä on yrityksessä, on keskeinen asia syyn painavuuden arvioimisessa. Kun työntekijä työskentelee esimerkiksi yrityksen kehittämistehtävissä tai jos hänellä on laaja tietämys työnantajan ammattisalaisuuksiin liittyen, perusteet syiden painavuudelle täyttyvät. Jos työntekijä tekee ainoastaan tai suurilta osin pelkästään suorittavaa työtä yrityksessä, syiden tulisi olla vieläkin painavampia, jotta sopimus olisi pätevä. Erityisen painavan syyn jäädessä täyttymättä kilpailukieltosopimuksessa, katsotaan sopimuksen olevan merkityksetön. Sopimus tavallaan myös raukeaa, jos kilpailukieltosopimuksen perusteena olleet yrityksen suojaamissyöt eivät esimerkiksi ole enää olemassa, kun kilpailukieltosopimus astuisi voimaan. (Kröger ym. 2008, 270-271, 275).

Sillä toimialalla, jolla työnantajayritys toimii, on myös ratkaiseva merkitys siihen, että onko erityisen painava syy sopimuksen solmimiselle olemassa. Kilpailukieltosopimusta ei voi soveltaa aloilla, joilla kilpailukieltosopimuksen tekemiseen vaaditut kriteerit eivät täyty. Voi siis olla, että kilpailullisesti tärkeiden, suojausta tarvitsevien asioiden osuus yritystoiminnassa on niin vähäinen, ettei perusteita sopimukselle ole. Toimialat, joissa pääoma on niin sanotusti henkistä, on yleensä tärkeämmässä asemassa suojauksen suhteen. Suojauksen tarve ei ole niin suuri aloilla, missä kilpailullisesti tärkeät tiedot pystytään muilla keinoin suojaamana. (Paananen, 2009, 40)

Etenkin työntekijän kannalta kilpailukieltosopimukseen vaadittava erityisen painava syyn täytyminen olisi hyvä selvittää siinä vaiheessa kun sopimusta solmitaan. Näin työntekijä välttää sen, että sitoutuu pätemättömään kilpailukieltosopimukseen. Jos työntekijä ei ole täysin varma siitä, onko sopimus validi, saattaa

työntekijä käytännössä tästä huolimatta noudattaa sopimusta pelätessään sopimuksen rikkomisesta aiheutuvia seurauksia tai oikeudenkäynnistä johtuvia taloudellisia menetyksiä. (työsuhdeneuvonta)

Seuraavassa tiivistettynä korkeimman oikeuden ratkaisu (KKO:2003:19). Kiinteistönvälitysfirman työntekijät (A ja B) olivat sopineet sopimuslausekkeella työnantajan (X) kanssa siitä, etteivät he ota kiinteistönvälitykseen liittyviä toimeksiantoja niiltä tahoilta, jotka ovat kuuluneet yrityksen asiakaskuntaan työn päättymisen hetkellä tai sitä edeltäneen puolen vuoden aikana. Kieltorajoitus olisi voimassa kuusi kuukautta työn päättymisestä lähtien. Entinen työnantaja vaati kahdelta entiseltä työntekijältään puolen vuoden palkkaa vastaavan määrän verran vahingonkorvauksia sopimusrikkomuksen johdosta. Kaksi entistä työntekijää olivat lähes heti työsuhteen päätyttyä rekisteröityneet toisen yrityksen (Y) hallituksen jäseniksi eli he olivat perustaneet uuden yrityksen. Tämä yritys oli sitten ottanut asiakkaikseen myös niitä tahoja, jotka olivat olleet myös aikaisemman työnantajan X:n asiakkaita. Entiset työntekijät kiistivät syytteet sillä perusteella, että sopimus on mitätön. Heidän näkemyksensä mukaan kilpailukieltosopimukselle ei ole ollut lain mukaista erityisen painavaa syytä.

Käräjäoikeudessa jäi näyttöä vaille se seikka, että kiinteistönvälitykseen liittyvissä työsuhteissa olisi yleistä käyttää kilpailukieltosopimusta. Työntekijöiden kanssa sovitulla sopimuslausekkeella ei käräjäoikeuden mukaan ollut työntekijöitä rajoitettavaa merkitystä liittyen kilpailevan toiminnan harjoittamiseen tai kilpailevan työsuhteen solmimiseen, kun työsuhde oli päättynyt. Sen sijaan pohdittavana olikin se, että oliko entisellä työnantajalla oikeus rajoittaa A:n ja B:n työsuhteen jälkeistä työuraa siten, että yrityksen X asiakkaita (jotka olivat olleet asiakkaina puoli vuotta ennen työsuhteen päättymistä) ei saanut työsuhteen päättymisen jälkeen olla toimeksiantajien joukossa puolen vuoden ajan. Sopimuslauseke oli käräjäoikeuden mukaan tähdännyt nimenomaan siihen, että vanhan työnantajan toimeksiantajien avulla ei perustettaisi uutta yritystä. Käräjäoikeus katsoi, että tältä osin sopimusehtoa voitiin pitää perusteltuna, eikä sitä myöskään voitu pitää entisten työntekijöiden kannalta kohtuuttomana ehtona ja siten työntekijöihin pätemättömänä sopimusehtona. Käräjäoikeus katsoi entisten työntekijöiden rikkoneen so-

pimusehtoa, koska A ja B olivat perustaneet uuden yrityksen sen asiakaskunnan koostuen myös edellisen työnantajan asiakkaista. Sopimussakkoja kuitenkin kohtuullistettiin vastaajien pyynnöstä siten, että kumpikin joutuin suorittamaan kuuden kuukauden palkkojen sijaan kahden kuukauden palkan verran korvauksia entiselle työnantajalle. Työntekijät ja työnantaja valittivat ratkaisusta hovioikeuteen, jossa tuomio pysyi samana.

Työntekijöille myönnettiin edelleen muutoksenhalulupa korkeimpaan oikeuteen, jossa A ja B vaativat entisen työnantajan kanteen hylkäämistä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa esiin nousee se, että onko sopimusehtoa pidettävä samana kuin laissa määriteltyä kilpailukieltosopimusta ja onko erityisen painava syy sopimuksen solmimiselle ollut olemassa. Painavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon kummankin sopijapuolen intressi. Työntekijän pitää saada itse valita työpaikkansa ja toimeentulo ammattitaitonsa mukaisilla työtehtävillä, mutta samalla pitää huomioida työnantajan pyrkimys rajoittaa liikesalaisuuksien pääsy ulkopuolisten tietoon sopimusehtojen avulla. Kyseessä ollut sopimusehto ei ole rajoittanut työntekijöiden ammatin harjoittamista. Korkein oikeus katsoi, että kiinteistönvälitys firman asiakasrekisteri on epäilemättä sellaista tietoa, jonka katsotaan kuuluvan liikesalaisuudeksi. Siten kilpailukieltosopimukselle on ollut erityisen painava syy ja sopimus on siten pätevä. Kohtuullisena pidettiin myös sopimuksen rikkomisesta johtuvaa korvausta. Korkein oikeus päätti, että hovioikeuden ratkaisu jää voimaan. (KKO:2003:19)

Tapauksessa sovitun kilpailukiellon rikkominen on ollut ilmeistä. Peruste sopimukselle on ollut juuri se, että työntekijät eivät veisi entisen työnantajan asiakkaita työsuhteen päätyttyä. Entiset työntekijät ovat siis toimineet juurikin sopimuksen vastaisesti. Tästä heräsikin kysymys, että ovatko entiset työntekijät ymmärtäneet kilpailukieltotoehdon merkityksen sopimusta solmittaessa. Toisaalta voi olla, että sopimus on kyllä ymmärretty, mutta sitä on päätetty olla noudattamatta. On ehkä ajateltu vanhoista toimeksiantajista koituvat hyödyn olevan suurempi uuden yrityksen käynnistämisessä kuin siitä mahdollisesti koituvat haitat eli vahingonkorvauksen maksaminen entiselle työntekijälle sopimusrikkomuksesta johtuen. Tästä tuleekin mieleen, että onko kilpailukieltosopimus siten aina tarpeeksi voimakas

tapa estämään kilpailevan toiminnan tapahtumista työsuhteen päätyttyä suhteessa hyötyihin. Tässä ja yleensäkin kaikissa vastaavissa tapauksessa kaikkien osapuolten kannalta olisi parasta, jos jo sopimusta solmittaessa olisi perehdytty perusteellisesti siihen, mitä ehto käytännön tasolla merkitsee. Jälleen myös se seikka, että ehdot kirjataan mahdollisimman tarkasti, olisi enemmän kuin tarpeen mahdollisten sopimuksesta johtuvien epäselvyyksien välttämiseksi.

5.7.2 Pätemätön sopimus

Koska kilpailukieltosopimuksen seuraamukset eivät ole vähäisiä työntekijälle, tulee erityisen painavaa syytä punnita tarkoin. Onko painava syy todella olemassa ja siten perusteltua sitouttaa työntekijä sopimukseen? Muutoinhan sopimus raukeaa mitättömänä, jos vaadittavat ehdot eivät täyty. Vaikka sopimukselle ei olisi minkäänlaisia perusteita, saatetaan sopimus solmia työntekijän kanssa ikään kuin varmuuden varalta. Myöskään se, että esimerkiksi jokin yrityksen tuotteiden tilaaja voisi vaatia työntekijöiltä kilpailukieltosopimukseen sitoutumista, ei ole mahdollista ilman lain määäämiä päteviä syitä. Työnantajan toimialan ollessa kilpailulle hyvin altista, saattaa kilpailukieltorajoitus olla perusteltua. (Engblom, 2013, 111)

Sopimusehtoihin liittyen työnantaja on niin kauan etuoikeutettu ehdon tulkitsemiseen omaa kantaansa ajatellen, kunnes toisin tuomioistuimessa asiasta tuomitaan. Työntekijän on siihen asti toimittava työnantajan tulkinnan mukaan. Kyseistä työnantajan oikeutta kutsutaan *tulkintaetuoikeudeksi*. Tätä oikeutta ei kuitenkaan sovelleta kilpailukieltosopimukseen, jotka tehdään työntekijän kanssa. Käytännössä työntekijä voi omalla vastuullaan esimerkiksi solmia kilpailevan työsuopimuksen pitäessään kilpailukieltosopimusta mitättömänä, jolloin jää aikaisemman työnantajan päätettäväksi oikeustoimenpiteiden aloittaminen mahdollisesta sopimusrikkomuksesta johtuen. Jos sopimuksen jokin ehto on epätarkka, tulkitaan se ehdon laatijalle tappiollisesti. Tarkasti määriteltä kilpailukieltosopimuksen sisältö on siten työnantajan oman edun mukaista. (Paananen, 2009, 33-34)

Jos työsuopimus on solmittu kauan ennen kuin työsuhte päättyy, on huomio kiinnitettävä kilpailukieltosopimuksen voimassaoloon. Voi nimittäin olla, että sopimus

on ollut pätevä vain siihen aikaan kun sopimus solmittiin esimerkiksi jos työntekijä on tällöin työskennellyt tehtävissä, joissa on saanut merkittävää informaatiota liittyen yrityksen toimintaan. Jos työntekijän tehtävät ovat tämän jälkeen muuttuneen siten, että perusteita sopimukselle ei enää ole ja työssä saadut tiedotkin ovat jo vanhoja, ei aikanaan solmittu kilpailukieltosopimus ole enää voimassa. (Paananen, 2009, 39)

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa (HO 24.10.2008, S07/3485) työntekijä oli solminut kilpailukieltosopimuksen vuonna 1995. Kuitenkin hänen työtehtävänsä olivat sisältäneen kilpailullisesti tärkeitä tietoja vasta vuonna 1997. Hovioikeus katsoi, että työnantajalla ei ole siten ollut perusteltua syytä sisällyttää kilpailukieltotoehtoa työsopimukseen sitä solmittaessa (vuonna 1995) ja ehto katsottiin mitättömäksi. (Murto, 2009, 12)

Kilpailukielttoon oikeuttavan painavan syyn, esimerkiksi liike – ja ammattisalaisuuksien suojaamisen peruste pitää siis luonnollisesti olla voimassa myös sillä hetkellä kun kilpailukieltosopimusta solmitaan. Edellä kuvatun oikeustapauksen perusteella olisi kyseinen sopimus voitu solmia vasta vuonna 1997, kun työtehtävät ovat tosiasiallisesti sisältäneen kilpailun kannalta tärkeiden tietojen käsittelyä. Tällöin sopimus olisi ollut pätevä kun siihen myöhemmin vedottiin, olettaen että työtehtävät eivät olisi enää tämän jälkeen muuttuneet sopimuksen perusteiden kannalta.

6 KILPAILUKIELTOSOPIMUKSEN MERKITYKSESTÄ

Suomessa kaikilla on perustuslaillinen oikeus toimeentulonsa hankkimiseen sellaisella työllä, elinkeinolla tai ammatilla, jonka itse valitsee. Kilpailukieltosopimus sotiikin tätä perusoikeutta vastaan, koska kielto rajaa työntekijän vapautta tehdä valitsemaansa työtä. Myös perustuslakivaliokunnan lausunnossa huomautettiin tästä seikasta, kun nykyistä säännöstä kilpailukieltosopimuksesta valmisteltiin. Kilpailukieltosopimus voikin siis muodostua ongelmalliseksi perustuslain kannalta katsottuna. Perustuslaki sisältää ne perusoikeudet, jotka valtio tai valtioliittymä on tunnustanut ja kirjannut ihmisoikeuksiksi. Niinpä kyseisiin perusoikeuksiin voidaan Suomessa useimmiten myös vedota muiden tavanomaisempien lakien ohella. (Engblom, 2013, 13, 110)

6.1 Kilpailukieltosopimuksen hyödyt työnantajalle

Tiedoista ja taidoista, joita työntekijä omaa, on tullut niin sanotusti käypää valuutaa. Esimerkiksi työsopimusta solmittaessa työntekijä kaupaa osaamistaan työnantajalle. Siksi onkin varsin selvää, että tätä työntekijän osaamista ja hänellä olevaa tietoa halutaan sitouttaa yritykseen, myös sen jälkeen kun työsuhde on jo päättynyt. Näin työnantaja varmistaa sen, että kilpailijayritys ei voi hyötyä heidän entisen työntekijänsä osaamisesta. (Bruun, 2003, 777)

6.2 Sopimuksen raukeaminen työnantajasta johtuvasta syystä

Siinä tapauksessa, että työsuhteen päättymisen ei ole johtunut työntekijästä vaan työnantajasta johtuvasta seikasta, ei päteväksikään katsottu kilpailukieltosopimus sidos työntekijää. Kuten aikaisemmin jo mainittiinkin, työnantajasta johtuvien syiden katsotaan lain mukaan täyttyvän, jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa työnantajan sopimusrikkomuksen takia, työnantaja irtisanoo työsopimuksen ilman lain mukaista henkilöstä tai käyttäytymisestä johtuvasta syytä tai kun työnantaja irtisanoo työntekijän kollektiiviperusteisiin vedoten. (Kröger ym. 2008, 275)

Hieman epäselviä ovat tilanteet, joissa työsopimuksen päättymisen syy on ollut työnantajassa niin sanotusti epäsuorasti, esimerkiksi jos lomautuksen, yrityksen

saneerauksen tai liikkeenluovutuksen yhteydessä työntekijällä on sallittu oikeus irtisanoutua. Kun kyseessä on liikkeen luovutuksesta, korostuu myös solmitun kilpailukieltosopimuksen merkitys. Kuitenkin työsopimuslaissa on säädetty, että kyseisissä työnantajan tekemissä toimissa (syy, joka johtuu työnantajapuolesta) työntekijällä on oikeus irtisanoutumiseen. (Koskinen, 2004, 19)

6.3 Kilpailukieltosopimus ja uusi työnantaja

”Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta”. (TSL 3:3.3)

Työsopimuslainsäädännön 3:3§, 3. momentin mukaan vastuussa on myös uusi työnantaja, jos hän ottaa töihin henkilön, joka on tosiasiasa estynyt kilpailevan toiminnan kiellon nojalla ottamaan kyseistä työtä vastaan. Tällaisessa tapauksessa uuden työnantajan on kuitenkin pitänyt olla kiellosta tietoinen, jotta vahingonkorvausvelvollisuus olisi voimassa. (Moilanen, 2005, 170)

Aikaisemmassa työsopimuslaissa oli määritelty uuden työnantajan vastuuta liittyen työntekijän solmimaan kilpailukieltosopimukseen entiseen työntantajansa kanssa. Nykyisessä laissa uuden työnantajan vahingonkorvaus vastuu tilanteessa, jossa työntekijä rikkoisi aikaisemmassa työsuhteessa solmimaansa kilpailukieltosopimusta, on huomattavasti rajoitetumpi kuin ennen. Kuitenkin kilpailukieltosopimuksen voidaan katsoa olevan myös rekrytointia suuresti rajoittava seikka. Periaatteessa kilpailukieltosopimus ei ole tarpeeksi efektiivinen, jos uusi työnantaja ei ole tietoinen tästä työntekijän sopimusrajoitteesta. (Paananen, 2009, 55; Koskinen, 2004, 20)

6.4 Kilpailukieltosopimus liikkeenluovutuksen yhteydessä

Kun yritys tai sen osa luovutetaan toisen, toimintaa samalla lailla tai samansuuntaisesti jatkavan työnantajan haltuun, on tällöin kyse liikkeen luovutuksesta. Tapauskohdasta tulee harkittavaksi se, että onko kyseessä liikkeen luovutus vai ei. Tähän vaikuttavat esimerkiksi toiminnan jatkumisen nopeus sekä henkilöstön, asiakkaiden tai omaisuuden siirtyminen liikkeen luovutuksen yhteydessä. Liik-

keen luovutuksessa aikaisemmassa yrityksessä työskennelleet ovat uuden työnantajan yrityksessä niin kutsutusti vanhoja työntekijöitä. Vanhojen työntekijöiden osalta kaikki ne velvoitteet, oikeudet ja työsuhteen edut, jotka aikaisempaankin työsuhteeseen ovat liittyneet, siirretään sille työnantajalle jolle yritys luovutetaan. (Erto työsuhdeopas)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO:2005:50) tuotepäällikkönä toimineen työntekijän työsopimukseen sisältyi sopimus kilpailukiellosta. Liikkeenluovutuksessa työnantaja vaihtui. Aikaisemmalla työnantajalla oli perusteet kilpailukieltosopimukselle (TSL 16 a§, 724/1990), mutta uuden työnantajan kohdalla perusteet sopimukselle syntyivät vain jos uudellakin työnantajalla on erityisen painava syy, joka sopimukseen laissa säädetyllä tavalla vaaditaan.

Liikkeenluovutuksen yhteydessä uudeksi työnantajaksi tullut *Oriola Oy* vetosi kanteessaan siihen, että A oli edellisen työnantajan Instrumentarium Oy:n kanssa solminut vuonna 1997 siirtymis – ja salassapitosopimuksen (pidetään aikaisemman TSL:n 16a§:n mukaisena kilpailukieltosopimuksena) liittyen tuotteisiin (yhtiö R), joita A työssään tuotepäällikkönä hoiti. Liikkeenluovutus yhtiöiden välillä sovittiin vuonna 2000. Tällöin Oriola oli ottanut haltuunsa muiden muassa yhtiön sen osan, jossa A työskenteli tuotepäällikkönä sekä tämän vastuulla olevan R-yhtiön edustustuotteet. Myös sopimuksen sisältämät velvoitteet ja oikeudet olivat tällöin siirtyneet Oriolalle.

A irtisanoutui Oriolalta noin kuukauden päästä liiketoiminnan siirtymisen jälkeen. Kun irtisanomisaika oli ohi, solmi A uuden työsopimuksen *Oy Medesco Finland Ab*:n kanssa. Kyseisen yhtiö aloitti R-yhtiön tuote edustuksen. Kanteessaan Oriola vetosi siihen, että A oli kilpailukieltosopimuksen nojalla estynyt edustamaan aikaisemman työnantajansa edustuksessa olleita tahoja ja muutoinkin estynyt osallistumasta esimerkiksi neuvoen näitä kyseisiä tuotteita edustavia yrityksiä. Myös työskentely tällaisessa yrityksessä olisi kielletty. Sopimuksen rajoitusaika oli kestoltaan yksi vuosi työsuhteen päätyttyä.

A vastasi kanteeseen kiistäen sen sillä perusteella, että kilpailukieltosopimus ei ollut validi, koska kilpailukieltosopimus ei Oriolalle ole siirtynyt liikkeen luovu-

tuksessa ja myöskään erityisen painavaa syytä ei ollut olemassa. A katsoi myös työsuhteen päättyneen työntekijästä johtuvasta syystä liikkeen luovutuksen takia. A vaati sopimussakon huomioimatta jättämistä tai ainakin sen sovittelua kohtuuttomuuden perusteella. Käräjäoikeus totesi, että kilpailukieltosopimus ei ole mitätön vaan erityisen painava syy on ollut olemassa myös Oriolalla. Liikkeenluovutusta ei myöskään pidetty riittävänä työnantajasta johtuvana työsuhteen päättymisen syynä. Käräjäoikeus katsoi, että liikkeenluovutuksessa myös kilpailukieltosopimukseen liittyvät työnantajaoikeudet siirtyivät Oriolan haltuun. A velvoitettiin suorittamaan sopimuksen rikkomisesta sopimussakkoa, tosin summaa kohtuullistettiin lähes puoleen alkuperäisestä sakkosummasta. Hovioikeudessa tuomio pysyi samana.

Korkeimmassa oikeudessa huomioitiin seikka, että sopimus ei ole pätevä, jos uuden työnantajan kohdalla erityisen painavat syyt sopimukselle eivät toteudu. Ensinnäkin R-yhtiön itsensä päätettävissä oli jatkuisiko tuote-edustus Oriolalla. Parissa kuukaudessa liikkeen luovutuksesta selvisi, että neuvotteluissa ei päästy yksimielisyyteen ja R:n tuotteiden edustus Oriolalla päättyi. Lisäksi R:n tuotemyynti oli ollut vähäistä tänä aikana Oriolan edustuksessa, jolloin myös perusteet kilpailukieltosopimukselle poistuvat. A:n ei myöskään ollut todettu vaikuttaneen itse siihen, että R:n tuotteiden myyntiedustus siirtyi hänen uudelle työnantajalleen Medesco Oy:lle. Sopimussakon perimiseen ei siten ollut perusteita. Korkeimmassa oikeudessa hovioikeuden tuomio kumottiin ja kanne A:ta kohtaan hylättiin. (KKO:2005:50)

Liikkeen luovutuksen yhteydessä korostuu erityisesti se, että kilpailukieltosopimukseen liittyvät ehdot pitäisi tarkastella siinä valossa, että onko sopimukselle edelleen riittävän painavat perusteet myös uuden työnantajan toiminnan osalta. Kyseisessä oikeustapauksessa olikin käynyt juuri niin, että uusi työnantaja oletti sopimuksen olevan automaattisesti voimassa myös liikkeen luovutuksen jälkeen. Erityisen painava syy sopimuksen perustana ei siis automaattisesti siirry uudelle työnantajalle liikkeen luovutuksessa vaan kyseisen ehdon lainmukainen peruste tulee tällöin tarkastella uudestaan. Työntekijä vetosi vastauksessaan muun muassa siihen, että liikkeen luovutuksesta johtuen työsuhteen päättymisen on joh-

tunut työnantajasta. Syyksi irtisanomiselleen työntekijä oli kertonut liikkeen luovutuksen. Työsopimuslain (26.1.2001/55) 7. luvun 6§:ssä on säädetty seuraavasti: ” Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä”. Työsuhteen ehtojen huonontuessa irtisanoutuminen olisi ollut työnantajasta johtuva syy, jolloin myöskään kilpailukieltosopimus ei olisi ollut enää voimassa. Kyseisessä tapauksessa ei kuitenkaan työsuhteen ehdot olleet heikentyneet.

7 YLEISTÄ TYÖOIKEUDENKÄYNNEISTÄ

Vaikka työlainsäädäntö on olemassa, eivät erimielisyydet silti katoa mihinkään täysin. Myös esimerkiksi eri säädösten tulkinnanvaraisuus luo haasteellisuutta mahdollisissa riitatilanteissa, kun osapuolet pyrkivät hyötymään niistä oman etunsa mukaisesti. Tavallisesti ristiriitoja ei haluta saattaa tuomioistuimeen, koska tällöin asia tulee yleiseen tietoon ja ajalliset sekä rahalliset menetykset voivat olla suuria. (Bruun ym. 2012, 228-229)

Työsuhteeseen liittyviä riitoja ratkotaan yleisissä tuomioistuimissa eli käräjäoikeuksissa, hovioikeuksissa ja korkeimmassa oikeudessa. Käräjäoikeuden päätöksistä voi valittaa edelleen hovioikeuteen. Siinä tapauksessa, että muutoksenhakulupa myönnetään, voidaan edelleen valittaa korkeimpaan oikeuteen. Ratkaistavana ovat muun muassa työntekijän ja työnantajan väliset riita-asiat työsopimukseen liittyen. Työsuhderiidoissa kanteen nostaa yleensä työntekijä ja tällöin kyseessä voi olla vaikkapa palkkasaatava tai irtisanominen, joka ei ole ollut lain mukainen. Korkeimmassa oikeudessa kilpailukieltosopimukseen liittyviä riitoja on ratkaistu vähän. Koska kyseessä on yleensä näyttöriidoista, tuomiot annetaan yleensä alemmissa tuomioistuimissa. (Koskinen & Ullakonoja, 2012, 285; Engblom, 2013, 112)

Rajoitusaika kilpailukieltosopimuksissa on yleensä puoli vuotta tai korkeintaan yhden vuoden kestävä, jolloin tuomioistuimesta saatuja ratkaisuja ei tässä ajassa ole mahdollista saada. Mahdollista tämä toki on, jos oikeudellisiin toimenpiteisiin ryhdytään silloin kun työsuhde on yhä voimassa. Työntekijän osalta oikeustoimiin ryhtyminen tällöin on kuitenkin harvinaisempaa. Kilpailukieltosopimuksissa tuomioistuinten tekemien ratkaisujen merkitys itse asiassa onkin siten paikkaansa pitävän oikeudentilan toteaminen jälkikäteen. (Koskinen, 2004, 20)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kilpailukieltosopimuksen suhteen tärkeimmäksi seikaksi työ sopimuslain nojalla muodostuu erityisen painavan syyn olemassa olo sopimuksen perustana. Ilman erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimusta ei voida solmia ja solmittu sopimus on tällöin mitätön. Sopimusta ei siis voi solmia tai se on pätemätön, jollei laissa vaadittavat perusteet sopimukselle täyty. Tässä työssä mainituista oikeustapauksista saa vaikutelman, että työsuhteen osapuolet eivät ole olleet täysin perillä sopimuksen merkityksestä. Joko ehto on otettu mukaan työ sopimukseen ilman lain mukaisia päteviä perusteita, tai sitten sinänsä validi sopimusehto on epäselvä, jolloin myös sen tulkinnasta voi tulla erimielisyyttä. Jos nämä kaksi edellä mainittua seikkaa olisivat alkujaankin kunnossa, olisi se molempien osapuolten etu ja voitaisiin tällöin myös välttyä mahdollisilta oikeudenkäynneiltä.

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tarkastella kilpailukieltosopimuksen oikeudellista merkitystä erityisesti työntekijän kannalta työ sopimussuhteessa. Kilpailukieltosopimuksen vaikutukset työntekijälle työsuhteen päätyttyä voivat olla monenlaisia. Tärkeimpänä sopimuksen vaikutukset näkyvät ammatinharjoittamisen mahdollisuudessa kilpailukieltosopimuksen rajoitusaikana. Työntekijällä ei tällöin ole täyttä mahdollisuutta ammattitaitojensa hyödyntämiseen kilpailevassa yrityksessä. Yleensä kuitenkin työpaikkaa vaihdettaessa ala pysyy samana, jolloin käytännössä väistämättä siirryttäisiin kilpailevaan yritykseen. Kilpailukieltosopimuksessa ei yleensä pystytä täysin tyhjentävästi etukäteen sopimaan esimerkiksi siitä, että mikä työpaikka/yritys tosiasiallisesti on kilpaileva yritys. Siten kyseinen seikka tulee käytännössä punnittavaksi vasta siinä vaiheessa kun työpaikkaa vaihdetaan. Sopimukseen sitoutunut työntekijä ei periaatteessa voi olla täysin varma työpaikkaa vaihtaessaan, että rikkooko hän kilpailukieltosopimusta entisen työnantajansa mielestä. Tähän vaikuttavat nimenomaan osapuolten sopimusehdon tulkinnan eroavaisuudet ja se, onko ehto ollut riittävän tarkka. Mahdollisessa oikeudenkäynnissä työntekijä voi toki myös hyötyä siitä, jos kilpailukieltosopimuksen ehto on ollut epätarkka. Ehdon selvyys onki siis eritoten työnantaja etu.

Saattaa olla, että osapuolet eivät ole täysin ymmärtäneen ehdon käytännön merkitystä. Työntekijä saattaa ymmärtää kilpailevan toiminnan väärin eli sen, että mitä pidetään kilpailevana toimintana ja mitä ei. Työntekijän voi lisäksi olla hankalaa hahmottaa sitä, milloin on kyseessä kielletty kilpailuteko. Voi myös olla niin, että työntekijä noudattaa kilpailukieltosopimusta vaikka sille ei ole edes perusteita. Työntekijä saattaa myös jättää pätevän kilpailukieltosopimuksen tarkoituksella huomioimatta, ajatellen hyötyjen voittavan haitat, jos mahdolliseen sopimusrikkomukseen vedottaisiin. Voi olla että työnantajakaan ei ole ehtoa/sopimusta laatiessaan täysin tietoinen sopimukseen vaadittavista perusteista, jotta sopimus olisi pätevä. Tämähän on kuitenkin tärkein seikka selvittää ensimmäisenä, koska missään tilanteissa ei kuitenkaan ole tarkoituksen mukaista solmia epäpätevää sopimusta.

Sopimuksen rikkomisesta työntekijälle koituu maksettavaksi entiselle työnantajalle joko vahingonkorvausta tai sopimussakkoa. Vahingonkorvausta maksetaan siinä tilanteessa, jos kilpailukieltosopimuksessa ei ole sovittu sopimussakon maksamisesta. Vahingonkorvaus määräytyy tuottamuksen mukaan, jolloin lopullista korvaussummaa ei siten voi etukäteen tietää, kun sopimusta solmitaan. Jos kilpailukieltosopimuksessa on sovittu sopimussakosta, on työntekijä tällöin etukäteen tietoinen sopimussakon määrästä mahdollisessa sopimuksen rikkomistilanteessa. Sekä sopimussakon että vahingonkorvauksen maksimisummat on lailla määriteltä, jolloin korvaustilanteessa työntekijän maksettavaksi tuleva korvaussumma ei voi olla kuinka suuri tahansa. Lisäksi pätevän kilpailukieltosopimuksen osalta oikeudessa usein kohtuullisestaan maksettavaksi jäävää korvaussummaa työntekijän kokonaistilanteen mukaan.

Työntekijälle itselleen olisi hyödyksi, jos hän ennen sopimuksen allekirjoittamista perehtyisi itse siihen, että mistä sopimuksessa on kyse ja onko sille perusteet työtehtävät huomioiden. Tällöin työntekijä ei sitoutuisi turhaan epäpätevään sopimukseen, jolloin riskinä on se, että sopimusta noudattaisi aiheettomasti. Sopimuksella on kuitenkin merkityksellinen käytännön vaikutus työllistymiseen, jolloin se väistämättä ohjaa myös ammatillisia valintoja. Siten on tärkeää, että olisi etukäteen varmistuttu siitä, että sopimus on validi, eikä sitä ole solmittu esimerkiksi

vain varmuuden vuoksi. Kun sopimusehto on selvä, ei myöskään synny turhia oikeudenkäyntejä, jotka olisi ehkä voitu välttää ehtoon perehtymisellä. Työntekijällä ei myöskään ole nimenomaista velvollisuutta sitoutua kilpailukieltosopimukseen. Työnantaja ei siten voi irtisanoa työsopimusta työntekijän kieltäytyttyä kilpailukieltosopimuksen solmimisesta.

Kuten aikaisemminkin olen maininnut, kilpailukieltosopimuksen oikeudellinen merkitys työntekijälle ei ole vähäinen. Sopimuksen rikkomisesta on seurauksensa ja vastaavasti sopimukseen sitoutuessaan se vaikuttaa työntekijän ammattiuraan, joskin rajallisen ajan. Rajoitusaikana työntekijän voi olla myös jokseenkin hankalaa mennä vain väliaikaisesti töihin työpaikkaan, joka ei ole kilpailukieltosopimusta rikkova yritys, jos työura ei kyseisessä yrityksessä kuitenkaan jatkuisi pitkään esimerkiksi sen takia, että työntekijä haluaa töihin nimenomaan kilpailevaan yritykseen. Löytyisikö käytännössä sellaista, ei kilpailevaa yritystä ja työpaikkaa, joka on ammatillisesti tarkoituksenmukainen työntekijän aikaisempi työura huomioiden.

Se, että työntekijä ei saa mennä rajoitusaikana kilpailevaan yritykseen töihin, rajaa merkittävässä määrin työntekijän toimintamahdollisuuksia. Kilpailukieltosopimukseen sitoutumista tuleekin harkita tarkoin. Ehkä työntekijät eivät useinkaan edes ajattele sopimusta ja sen merkitystä tarkemmin, varsinkin jos kilpailukieltosopimus solmitaan työsopimuksen kanssa samanaikaisesti. Tällöin voidaan kokea hankalaksikin kilpailukieltosopimuksen kyseenalaistaminen siinä vaiheessa, jos työsuhte on vasta alkamassa. Parempi tilanne kilpailukieltosopimuksen kriittiselle tarkastelulle työntekijän kannalta saattaakin olla silloin, jos sopimus solmitaan myöhemmin työsuhteen aikana. Tällöin voi olla helpompaa esimerkiksi kieltäytyä kilpailukieltosopimuksen solmimisesta.

Koska kilpailukieltosopimuksesta on olemassa kohtuullisen paljon oikeuskirjallisuutta, on tiedon löytäminen ja kokoaminen ollut siltä osin vaivattomampaa. Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiä kilpailukieltosopimukseen liittyen on olemassa vasta muutamia, hovioikeuden ratkaisuja on runsaammin. Tutkimuksesta tulee mielestäni hyvin esille työsuhteisen kilpailukieltosopimuksen oikeudellinen

merkitys työntekijälle, niin teorian kuin siihen poimitujen oikeustapaustenkin perusteella. Opinnäytetyö avaa kilpailukieltosopimuksen kannalta ne keskeisimmät ja tärkeimmät seikat, joita sopimuksen suhteen tulisi huomioida.

LÄHTEET

Kirjat

Anttola, M., Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy.

Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum.

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uud. painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Hietala, H., Järvensivu, P., Kaivanto, K. & Kyläkallio, K. 2006. Yrityksen asiakirja ja sopimusopas. Helsinki. Talentum.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. 5. uud. painos. Helsinki. Talentum Media Oy.

Huhta, H-R. 2012. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Porvoo. Bookwell Oy.

Huhtamäki, H.A. 2010. Pätevä kilpailukieltosopimus. Vantaa. HansaBook.

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Raisio. Työelämän tietopalvelu Oy.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Jyväskylä. Bookwell Oy.

Kröger, T. & Tiitinen, K-P. 2008. Työsopimusoikeus. Helsinki. Talentum.

Moilanen, J-M. 2005. Työsopimukset työsuhteen päättyessä. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Paanetoja, J. 2012. Työoikeus tutuksi. Helsinki. Edita Prima Oy.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2004. Työsopimuslaki. Porvoo. WS Bookwell Oy.

Elektroniset lähteet:

Erto, työsuhdeopas. Viitattu 18.4.2014.

<http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosopimus/maeaerae aikaisen-tyoesopimuksen-kesto-ja-maeaerae aikaisuuden-peruste>

Erto, työsuhdeopas. Viitattu 10.11.2014.

<http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/liikkeen-luovutus/liikkeen-luovutus>

Erto, työsuhdeopas. Viitattu 10.11.2014.

<http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/liikkeen-luovutus/tyoentekijaen-oikeudet-ja-velvollisuudet-liikkeen-luovutustilanteissa>

Erto, työsuhdeopas. Viitattu 1.12.2014

<http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosuhteen-ehdot/tyoenantajan-kaeskyt-ja-maeaeraeykset>

HE 157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Finlex. Viitattu 11.11.2014, 27.11.2014, 30.11.2014

<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157>

HelHO 1989:17. Helsingin hovioikeuden ratkaisu. Finlex. Viitattu

10.11.2014. <http://finlex.fi/fi/oikeus/ho/1989/helho19891573>

KKO 2014:50. Korkeimman oikeuden ennakko päätös.2014. Finlex. Viitattu

29.10.2014. <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2014/20140050>

KKO 2005:50. Korkeimman oikeuden ennakkopäätös. Finlex. Viitattu

11.11.2014. <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2005/20050050>

KKO 2003:19. Korkeimman oikeuden ennakkopäätös. Finlex. Viitattu

17.10.2014. <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2003/20030019>

L 26.1.2001/55. Laki työsopimuksesta. Finlex. Viitattu 17.3.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L1P1>

L 26.1.2001/55. Laki työsopimuksesta. Finlex. Viitattu 21.3.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3P1>

L 26.1.2001/55. Laki työsopimuksesta. Finlex. Viitattu 27.3.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3P3>

L 26.1.2001/55. Laki työsopimuksesta. Finlex. Viitattu 22.4.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3P1>

L 26.1.2001/55. Laki työsopimuksesta. Finlex. Viitattu 22.4.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3P5>

L 26.1.2001/55. Laki työsopimuksesta. Finlex. Viitattu 30.9.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L12P1>

L 26.1.2001/55. Laki työsopimuksesta. Finlex. Viitattu

12.11.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L7P6>

L 31.5.1974/412. Laki vahingonkorvauksesta. Finlex. Viitattu 30.9.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740412#L4P1>

L 13.6.1929. Laki Varallisuus oikeudellisista oikeustoimista. Finlex.

Viitattu 27.10.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1929/19290228#L3P38>

Sopimusmallit. Viitattu 1.5.2014.

<http://www.sopimusmallit.com/product/220/kilpailukieltosopimus>

Työsuhdeneuvonta. Viitattu 16.10.2014.

<http://tyosuhdeneuvonta.fi/kilpailukieltosopimus/>

Työelämään. Viitattu 1.12.2014

<http://tyoelamaan.fi/tyosuhde/tyosopimus/>

Lakikirjasto, Edilex

Bruun, N. 2003. Kilpailukieltto työ – ja toimisuhteissa. Edilex.

Viitattu 21.10.2014.

http://www.edilex.fi/defensor_legis/1051?offset=61&perpage=20&phrase=kilpailukieltosopimus&sort=relevance&searchKey=322010

Kaivanto, K. 2010. Kilpailukieltosopimuksen pätevydestä. Edilex. Viitattu

3.11.2014. <http://www.edilex.fi/artikkelit/7135?offset=1&perpage=20&phrase=kilpailukieltosopimus&sort=relevance&searchKey=481871>

Koskinen, S. 2004. Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä – Moninaiset työsuhteet, sopimussuhteen muutokset, työsuhteen päättymisen. Edilex. viitattu 28.10.2014, 5.11.2014

<http://www.edilex.fi/artikkelit/1323?offset=1&perpage=20&phrase=kilpailukieltosopimus&sort=relevance&searchKey=322298>

Lindfelt, V. 2011. Sopimuksen päättyessä voimassa pysyvät sopimusmääräykset. Edilex. Viitattu 4.11.2014.

http://www.edilex.fi/defensor_legis/7778?offset=101&perpage=20&phrase=kilpailukieltosopimus&sort=relevance&searchKey=490988

Murto, J. 2009. Kilpailukieltosopimukseen liittyvää viimeaikaista hovioikeuden käytäntöä. Edilex. Viitattu 21.10.2014, 13.11.2014. s.12

<http://www.edilex.fi/oikeustieto/8037?offset=1&perpage=20&phrase=kilpailukieltosopimus&sort=relevance&searchKey=496481>

Paananen, J. 2009. Työntekijöiden kilpailukieltosopimukset – sopimusten pätevyys ja oikeusvaikutukset työntekijöiden toimintamahdollisuuksien kannalta. Edilex. Viitattu 4.11.2014.

<http://www.edilex.fi/opinnaytetyot/6711?offset=1&perpage=20&phrase=kilpailukieltosopimus&sort=relevance&searchKey=477311>